

**KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG PELAKSANAAN
PROGRAM KELOMPOK KERJA GURU (KKG)
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI KECAMATAN BINJAI KOTA**

TESIS

Diajukan dan Disusun Guna Memenuhi Tugas Akhir
Untuk Memperoleh Gelar Master of Art (MA)
Pada Program Pascasarjana S2 IAIN Sumatera Utara-Medan
Program Studi Pendidikan Islam

Oleh:

R A J E M A H
NIM: 10 PEDI 1854



**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2012**

ABSTRAKSI

“Kontribusi Persepsi Guru Tentang Pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Kecamatan Binjai Kota”

oleh R A J E M A H NIM: 10 PEDI 1854.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan kontribusi antara persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai variabel pertama (X1) dan motivasi kerja sebagai variabel kedua (X2) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Binjai Kota.

Untuk menemukan seberapa besar atau signifikan kontribusi yang dimiliki, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 96 orang, sedangkan sampel penelitian ini menjadi 30 orang.

Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan tentang kontribusi persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Binjai Kota dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) dengan kinerja guru. Hal ini diindikasikan oleh hasil uji-t secara parsial dimana nilai $t_{hitung} (10.00) > t_{tabel} (6.31)$ dan $sig-p (0.00) < sig-\alpha (0.05)$.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Binjai Kota Hal ini diindikasikan oleh hasil uji-t secara parsial dimana nilai $t_{hitung} (7.90) > t_{tabel} (6.31)$ dan $sig-p (0.000) < sig-\alpha (0.05)$
3. Terdapat kontribusi yang signifikan antara persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) dan persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) secara bersama-sama dengan kinerja guru. Hal ini diindikasikan oleh hasil uji-F secara serentak dimana $F_{hitung} = 132.405$ dan probabilitas $sig-p (0.000) < sig-\alpha (0.05)$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan tidak ada kontribusi antara persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) dengan hasil belajar ditolak. Begitu juga hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada kontribusi antara persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Binjai Kota ditolak.

ABSTARCTION

Contribution of Islamic Education Teacher's perception about application work teacher group program and work motivation toward teacher performance at Binjai Kota.

This research objected to know the contribution of Islamic Education Teacher's perception about application work teacher group program and work motivation toward teacher performance at Binjai Kota.

To get how significantly or how much the contribution between the contribution of Islamic Education Teacher's perception about application work teacher group program and work motivation toward teacher performance at Binjai Kota, this research carried on the quantitative approach. All populations appears which 96 persons took as sampling are 88 students.

From this study, researcher concluded that:

1. There is a significant contribution between the contribution of Islamic Education Teacher's perception about application work teacher group program and work motivation toward teacher performance at Binjai Kota t of T-test partially where result of T-account (10.00) > against T-table (6,31) and sig-p (0.00) < against sig- α (0.05).
2. There is a significant contribution between the contribution of Islamic Education Teacher's perception about application work teacher group program and work motivation toward teacher performance at Binjai Kota. That indicated with result of T-test partially where result of T-account (7.90) > against T-table (6,31) and sig-p (0.00) < against sig- α (0.05).
3. There is a significant contribution the contribution of Islamic Education Teacher's perception about application work teacher group program and work motivation toward teacher performance at Binjai Kota together. That indicated with result of T-test together where result of F-account = 132.405 and probably sig-p (0.00) < against sig- α (0.05).

From these result, that minor hypothesis rejected that there is no contribution between the contribution of Islamic Education Teacher's perception about application work teacher group program and work motivation toward teacher performance at Binjai Kota partially or together.

ملخص الرسالة

يهدف هذا البحث لمعرفة الاستهام بين نظر معلمى الدرس الإسلامى بقيام البرنامج التربوية للفرقة العملية من المدرسين بالمدرسة الابتدائية فى بنجاء المدنية مع الحماسة العملية لقيام وظيفتهم.

ولحصول النتيجة المقصودة، هذا البحث سار على طريقة البحث الإنتاجى حيث نموذج البحث يتكون من ست وتسعين نفرا وأخذ على حسب خمسين على المائة ونال على قدر ثلاثين نفرا.

وحصل هذا البحث على أن :

١. ظهر الاستهام بين نظر معلمى الدرس الإسلامى بقيام البرنامج التربوية مع قيام وظيفتهم، ويدل هذا الاستهام بعد تجريره نفسيا على النتيجة الحصولية 10 أغلب من النتيجة المكتبية بقدر 6.31

٢ . ظهر الاستهام بين الحماسة العملية من المدرسين بالمدرسة الابتدائية فى بنجاء المدنية مع قيام وظيفتهم، ويدل هذا الاستهام بعد تجريره نفسيا على النتيجة الحصولية 7.90 أغلب من النتيجة المكتبية بقدر 6.31.

٣. ظهر الاستهام بين نظر معلمى الدرس الإسلامى بقيام البرنامج التربوية مع الحماسة العملية من المدرسين بالمدرسة الابتدائية فى بنجاء المدنية لقيام وظيفتهم، ويدل هذا

الاستهـام بعد تجـريه جماعـة على النـتيـجة الحـصولـية 132.405 أغـلب من النـبيـجة
المـكتـبية بـقـدر

ومن ثم نرى أن الظن الفارغ مردود على أن ليس هناك الاستهـام بين نظر معلـى
الدرس الإسلامـي بـقيام البرنامج التربوي للفرقة العملية من المدرسين بالمدرسة الابتدائية في
بنـجاء المـدنية مع الحماسة العملية لقيام وظيفتهم إما نقسيا أو جماعـة.

DAFTAR ISI

	Ha
	1
PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
TRANSLITERASI	xiv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Perumusan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	14
E. Kegunaan Penelitian.....	14

BAB II : LANDASAN TEORI KERANGKA PIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis	
1. Persepsi	16
2. Pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru	23
3. Hakikat Pendidikan Islam	37
4. Motivasi Kerja Guru	41
5. Kinerja Guru	55
B. Kerangka Berpikir	66
C. Hipotesis	68
D. Penelitian Terdahulu	69

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Jadwal Penelitian	72
B. Desain Penelitian	72
C. Populasi dan Sampel	74
D. Definisi Operasional Variabel	74
E. Alat Pengumpul Data	83
F. Teknik Analisis Data	83
G. Hipotesis Statistik	87

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data dan Temuan Khusus Penelitian	
1. Persepsi Guru PAI Program KKG PAI Tingkat SD di Binjai Kota	88
2. Motivasi Kerja Guru PAI	90
3. Kinerja Guru PAI Tingkat SD di Kecamatan Binjai Kota	92
B. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian	93
C. Uji Persyaratan	96
D. Pengujian Hipotesis	103

E. Korelasi Parsial	106
F. Pembahasan Hasil Penelitian	107
G. Keterbatasan Penelitian	109
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	113
B. Implikasi Penelitian	113
C. Saran-saran	114
DAFTAR PUSTAKA	116
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	120

DAFTAR ISI

	Ha
	1
PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
TRANSLITERASI	xiv

BAB I : PENDAHULUAN

F. Latar Belakang Masalah.....	1
G. Identifikasi Masalah	12

H. Perumusan Masalah	14
I. Tujuan Penelitian	14
J. Kegunaan Penelitian.....	14

BAB II : LANDASAN TEORI KERANGKA PIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

E. Deskripsi Teoritis	
1. Persepsi	16
2. Pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru	23
3. Hakikat Pendidikan Islam	37
4. Motivasi Kerja Guru	41
5. Kinerja Guru	55
F. Kerangka Berpikir.....	66
G. Hipotesis.....	68
H. Penelitian Terdahulu	69

BAB III : METODE PENELITIAN

H. Lokasi dan Jadwal Penelitian	72
I. Desain Penelitian.....	72
J. Populasi dan Sampel	74
K. Definisi Operasional Variabel.....	74
L. Alat Pengumpul Data	83
M. Teknik Analisis Data.....	83
N. Hipotesis Statistik	87

BAB IV : HASIL PENELITIAN

H. Deskripsi Data dan Temuan Khusus Penelitian	
1. Persepsi Guru PAI Program KKG PAI Tingkat SD di Binjai Kota	88
2. Motivasi Kerja Guru PAI	90
3. Kinerja Guru PAI Tingkat SD di Kecamatan Binjai Kota	92

I. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian	93
J. Uji Persyaratan	96
K. Pengujian Hipotesis.....	103
L. Korelasi Parsial	106
M. Pembahasan Hasil Penelitian	107
N. Keterbatasan Penelitian	109
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	113
B. Implikasi Penelitian	113
C. Saran-saran	114
DAFTAR PUSTAKA	116
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Tilaar bahwa peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak faktor yang menyertainya, utamanya adalah mutu guru.¹ Dalam konteks faktorial pendidikan guru mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Guru secara langsung berhadapan dengan peserta didik dalam mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Dengan demikian,

¹H.A.R, Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional, dalam Perspektif Abad 21*. (Magelang: Tera Indonesia, 1999), h. 104.

sudah selayaknya jika guru harus mempunyai kompetensi yang mendukung tugas dan tanggung jawabnya.²

Begitu juga bahwa guru sebagai pionir keberhasilan pendidikan harus mampu melihat perkembangan zaman yang serba cepat perlu ditingkatkan kualitasnya sehingga dia mampu mensejajarkan pengetahuannya dengan tuntutan zaman baik melalui pelatihan, pendidikan dan kegiatan-kegiatan yang menopang. pengetahuannya tetap *up to date* dalam memberikan informasi-informasi mutakhir dalam proses belajar mengajar.³

Terlebih pada saat ini dengan adanya sertifikasi bagi pendidik dan dosen yang diperlukan ada sistem pembinaan yang menjamin adanya dukungan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya sehari-hari sehingga mereka senantiasa dapat meningkatkan mutu

Sistem pembinaan profesional yang dimaksud adalah mekanisme yang dapat membantu guru meningkatkan mutu kemampuan profesionalnya terutama dalam mengajar dan membelajarkan peserta didik.⁴

Pada pasal 1 Ayat 6 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan".⁵

Kemudian berkenaan dengan profesioanlisme guru atau tenaga pendidik dapat dilihat pada Pasal 39 ayat 2, yang menyatakan bahwa: "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil

²Malik Fadjar, *Agenda Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Logod, 1997), h. h. ix.

³Sanusi Uwes, *Visi dan Pondasi Pendidikan* (Jakarta: Logos, 2003), cet. I, h. 42.

⁴Lihat Undnag-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab IV.

⁵Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 6.

pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.⁶

Merujuk pada kedua pasal dalam Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan guru yang berkualitas adalah guru yang profesional. Seorang guru yang profesional dalam skala yang kecil harus memiliki kemampuan dalam mengajar siswa, sementara dalam skala yang lebih luas lagi dia memiliki beberapa kompetensi yang mendukungnya menjadi profesional sebagai bentuk dari tanggung jawab dan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Guru yang profesional sebagaimana tercantum dalam pasal 39 ayat 2 memiliki parameter profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Profesionalisme berkaitan erat dengan kualitas Sumber Daya Manusia suatu bangsa secara umum dapat dilihat dari mutu pendidikan bangsa tersebut.⁷ Untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut utamanya guru, maka banyak sekali usaha yang sudah dilakukan dengan berbagai pembinaan, pendidikan dan pelatihan baik tingkat pra jabatan atau pun pendidikan lanjutan. Pembentukan sumber daya terdidik merupakan modal yang paling tinggi bagi suatu bangsa.⁸

Untuk itu, perbaikan sistem pendidikan menjadi suatu keniscayaan dan sangat signifikan dalam sejarah bangsa agar mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara akademik sekaligus mumpuni secara moral. Oleh karena itu,

⁶Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁷Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 8.

⁸*Ibid*, h. 9.

kemampuan guru harus senantiasa ditingkatkan untuk mengimbangi atau mengikuti kemajuan zaman tersebut.⁹

Dengan kapasitas guru sebagai suatu profesi dan sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus dimana guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.¹⁰ Maka sebelum menjadi guru, pengelola atau manager sebuah lembaga pendidikan berkewajiban menjamin setiap guru yang akan mengajar mempunyai kemampuan yang sesuai atas dasar pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh guru tersebut.

Untuk meningkatkan kemampuan mendidik dan mengajar, seorang guru haruslah dibentuk dan dibina sedemikian rupa sehingga memiliki visi dan misi yang sesuai dengan pendidikan nasional. Banyak model dan pola pembinaan untuk melatih dan mendidik seorang guru dalam rangka meningkatkan profesinya. Seperti diklat, seminar, semiloka, loka karya dan lain sebagainya.¹¹

Mencermati berbagai kemajuan itulah pemerintah membentuk beberapa organisasi penjamin mutu pendidikan dan lembaga-lembaga pembinaan profesional guru melalui Proyek PEQIP (*Primary Education Quality Improvement Project*) atau yang disebut dengan Proyek Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. Beberapa wadah profesional pendidikan di Sekolah Dasar yang dibentuk melalui PEQIP tersebut adalah: a) Kelompok Kerja Guru (KKG). Kelompok kerja Guru yang selanjutnya cukup disebutkan dengan KKG yang beranggotakan semua guru di dalam gugus yang bersangkutan. Tilaar menyatakan bahwa agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil, tergantung banyak hal, terutama mutu dan profesionalisme guru".¹²

⁹Ali Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia* (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995), h. 2.

¹⁰Uno, *Profesi Kependidikan*, h. 15.

¹¹Malik Fadjar, dkk, *Platform Reformasi*, h. 48.

¹²H.A.R., Tilaar, *Beberapa Agenda Refomasi Pendidikan Nasional Dalam Persepektif Abad 21* (Magelang: Tera Indonesia, 1999), h. 104.

Berkaitan dengan profesionalisme, Abuddinnata, menyatakan bahwa kebersihan kependidikan sebagian besar ditentukan oleh mutu profesionalisme seorang guru, guru yang kompeten bukannya guru yang dapat mengajar dengan baik, seorang guru juga harus memiliki akhlaq yang mulia, guru juga harus mampu meningkatkan pengetahuannya dari waktu ke waktu, sesuai dengan perkembangan zaman. Berbagai perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi juga harus diantisipasi oleh guru, dengan demikian seorang guru tidak hanya menjadi sumber informasi, ia juga dapat menjadi monitor, inspirator, dinamisor, fasilitator, katalisator, evaluator dan sebagainya.¹³

Pada tingkatan praktis, pelatihan pendidikan untuk meningkatkan tenaga pendidik atau guru di tingkatan sekolah yang dibawai oleh dinas pendidikan nasional dengan semua jenis tingkatannya sudah dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Tidak terkecuali di tingkat Kecamatan berupa Musyawarah Guru Matapelajaran (MGMP) untuk tingkat SMP dan SMA dan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk tingkat sekolah dasar.

KKG merupakan program mingguan bagi guru-guru yang mengajar di tingkat Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah yang diprogram secara simultan dan terus menerus oleh Dinas Pendidikan di Kecamatan yang lebih dikenal dengan UPTD Dinas Pendidikan Nasional.

Kegiatan KKG pada tataran pragmatis memiliki keuntungan dengan adanya kemampuan atau kualitas yang meningkat dari guru-guru yang mengikutinya, tidak terkecuali untuk matapelajaran Pendidikan Agama Islam yang disebut dengan KKG PAI khususnya di Kecamatan Binjai Kota Kota Binjai. KKG PAI Kecamatan Binjai Kota dilakukan dengan pola dua mingguan pada hari Selasa pukul 10.00 hingga 12.30 WIB.

¹³Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan (Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Prenada, 2001), h. 40.

Dalam pelaksanaannya, KKG PAI Kecamatan Binjai Kota diikuti oleh guru-guru pendidikan Agama Islam yang meliputi tiga gugus dengan jumlah guru mencapai 30 orang, yaitu gugus I, II dan gugus III. Adapun materi pelatihannya dipandu oleh guru-guru senior yang telah berpengalaman mengajar PAI selama belasan tahun sehingga diharapkan kualitas guru dalam mengajar semakin meningkat.

Meningkatnya kualitas guru dapat dilihat dari beberapa faktor pendukungnya seperti kemampuan dalam merencanakan mengajar melalui pembuatan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus dan kurikulum), membuat metode yang lebih variatif, melaksanakan evaluasi dan juga membuat kisi-kisi soal untuk ujian.

Sedangkan dilihat dari hasilnya, pelaksanaan KKG PAI di Kecamatan Binjai Kota dapat dikatakan variatif, artinya ada peningkatan kualitas guru yang meningkat dan sebaliknya. Hal ini tentu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukungnya seperti jenjang pendidikan guru, lama mengajar, dan juga keaktifan dalam mengikuti KKG PAI.

Secara umum guru agama Islam mempunyai pengertian sebagai berikut: guru agama Islam adalah guru yang bertugas mengajarkan pendidikan agama Islam pada sekolah baik negeri maupun swasta, baik guru tetap maupun tidak tetap. Mereka mempunyai peran sebagai pengajar yang sekaligus merupakan pendidik dalam bidang agama Islam. Tugas ini bukan hanya mereka lakukan di sekolah, melainkan tetap melekat pada diri mereka sampai keluar sekolah. Ini dikarenakan guru agama Islam tersebut harus selalu memperhatikan sikap keteladanan sehingga selalu dituntut untuk mengamalkan ajaran agama.¹⁴

Namun demikian dapat diambil kesimpulan awal oleh peneliti bahwa kualitas guru PAI di Kecamatan Binjai Kota meningkat. KKG PAI merupakan organisasi yang efektif dalam melaksanakan pembinaan profesional bagi guru-guru dalam melaksanakan tugas mengajar

¹⁴Direktorat jendral pendidikan dasar dan menengah, 1995: 53.

atau pembelajaran sehari-hari sehingga mereka senantiasa dapat meningkatkan mutu KBM atau Kegiatan Belajar Mengajar.

Menurut Direktorat Profesi Pendidik Dinas Pendidikan Nasional menyatakan bahwa "KKG itu adalah suatu wadah pembinaan Profesional KKG merupakan lembaga atau Organisasi dimana sistem pembinaan profesional guru dilaksanakan, dikelola dengan baik dan dikembangkan terus pertumbuhannya, sehingga berfungsi secara efektif.¹⁵

Selanjutnya dinyatakan bahwa bahwa "KKG beorientasi kepada peningkatan kualitas pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar, interaksi guru dengan murid, metode mengajar dan lain yang berfokus pada penciptaan kegiatan belajar mengajar yang aktif. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa KKG adalah suatu wadah untuk melaksanakan pembinaan profesional guru yang meliputi peningkatan kualitas pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar, interaksi guru dan murid, metode mengajar, dan sebagainya yang bertujuan untuk menciptakan kegiatan belajar mengajar yang aktif.¹⁶

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan organisasi profesi yang beraggotakan sejumlah guru dalam lingkup satu gugus yang berkewajiban untuk melakukan terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru, sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang guru.

Dalam PP No. 74 tahun 2008 dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sebagaimana yang diamanatkan pada Peraturan Pemerintah tersebut di atas, maka guru harus meningkatkan kompetensinya melalui berbagai upaya antara lain melalui pelatihan, penulisan karya tulis ilmiah, dan berbagai pertemuan di Kelompok Kerja Guru

¹⁵Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Jakarta: Direktorat Profesi Pendidik Diknas RI, 2008), h. 2.

¹⁶*Ibid*, h. 3.

(KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS), Forum Kelompok Kerja Guru (FKKG), Forum Kelompok Kerja Kepala Sekolah (FKKKS), Forum Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (FKKPS).¹⁷

Dengan demikian KKG memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru dan untuk mewujudkan peran KKG dalam pengembangan profesionalisme guru, maka peningkatan kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan masalah yang mendesak untuk dapat direalisasikan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya antara lain melalui berbagai pelatihan instruktur dan guru inti, peningkatan sarana dan prasarana, dan peningkatan mutu manajemen KKG.

Penelitian diangkat berdasarkan asumsi sebagai berikut:

1. KKG merupakan wadah peningkatan profesional guru SD, dan perlu dikelola dengan baik.
2. Pelaksanaan KKG membawa dampak positif terhadap kinerja guru yaitu mudahnya guru membuat program pengajaran, mudahnya guru mengelola instrumen pengajaran, guru mempunyai keterampilan dalam mengajar, hasil belajar siswa memuaskan serta nilai hasil prestasi kerja guru akan menjadi baik.
3. Adanya beberapa hasil yang tidak diinginkan sesuai dengan adanya program KKG, kemampuan guru variatif, dari yang rendah, menengah dan baik. Hal ini tentunya karena beberapa factor yang salah satunya adalah persepsi mereka tentang KKG.

Di sisi lain, dorongan atau motivasi yang melekat pada kerja guru juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya keinginan belajar anak yang secara langsung akan mempengaruhi prestasinya. Guru yang mampu memberikan motivasi kepada anak

¹⁷PP RI. No. No 74 tahun 2008 tentang Guru.

didiknya, akan memberi gairah yang dinamis kepada anak dalam meraih prestasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru dan profesionalisme guru, akan lebih menjamin tercapainya tujuan pendidikan, bahkan menentukan prestasi anak di setiap satuan, jenis dan jenjang pendidikan.

Rumus teoretik atas tingginya hubungan antara motivasi kerja guru dan profesionalisme guru dengan prestasi belajar anak, terkait dengan implementasi kurikulum telah menjadi dorongan tersendiri bagi peneliti untuk mencoba meneliti tingkat lapangan, khususnya di lembaga pendidikan.

Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak sesuai dengan profesionalitasnya, sehingga memungkinkan guru bekerja dengan baik.

Dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas non fisik manusia mencakup ranah (domain) kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kualitas ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas ranah afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara itu, kualitas ranah psikomotorik dicerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas, dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.

Dengan demikian, peneliti dapat memberikan kesimpulan awal bahwa persepsi guru terhadap pelaksanaan Program KKG SD dan motivasi kerja guru memiliki kontribusi yang dapat meningkatkan kinerja guru untuk menjadi guru dan pendidik yang profesional dalam skala nasional maupun internasional sesuai dengan

tuntutan adanya beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mendidik dan mengajar.

Penemuan berbagai studi menunjukkan bahwa pola atau model dan bentuk pelatihan kepada guru dan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja guru. Guru yang mengikuti program KKG memiliki motivasi kerja dan kinerja yang baik secara otomatis berkualitas dan mampu membelajarkan siswa secara aktif dan efektif sesuai dengan keadaan sumber daya manusia dan lingkungannya dan mampu melahirkan lulusan yang bermutu dan handal sesuai dengan kebutuhan penyelenggara.

Tidak terkecuali program KKG yang dilakukan oleh guru-guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kota Binjai, khususnya di Kecamatan Binjai Kota. Dalam pandangan awal melalui observasi peneliti, sebagaimana yang direncanakan, dan dilaksanakan di UPTD lainnya di Kota Binjai, UPTD Kecamatan Binjai Kota memiliki program kerja mengenai KKG seperti KKG Guru Olahraga, KKG Guru Bahasa Inggris, dan KKG-KKG yang lainnya yang telah diatur sedemikian rupa untuk dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru.¹⁸

Secara umum guru agama Islam mempunyai pengertian sebagai guru yang bertugas mengajarkan pendidikan agama Islam pada sekolah baik negeri maupun swasta, baik guru tetap maupun tidak tetap. Mereka mempunyai peran sebagai pengajar yang sekaligus merupakan pendidik dalam bidang agama Islam. Tugas ini bukan hanya mereka lakukan di sekolah, melainkan tetap melekat pada diri mereka sampai keluar sekolah. Ini dikarenakan guru agama Islam tersebut harus selalu memperhatikan sikap keteladanan sehingga selalu dituntut untuk mengamalkan ajaran agama.¹⁹

Zakiah Daradjat menyebutkan bahwa, a guru pendidikan agama Islam adalah merupakan guru agama di samping melaksanakan tugas pengajaran yaitu memberitahukan pengetahuan keagamaan, ia juga melaksanakan tugas pendidikan dan pembinaan bagi

¹⁸Data diambil dari UPTD Binjai Kota selama observasi awal berkaitan dengan tugas peneliti sebagai pengawas PPAI di Binjai Kota.

¹⁹Lihat PP. No. 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.

peserta didik, ia membantu pembentukan kepribadian dan pembinaan akhlaq, juga menumbuhkan dan mengembangkan keimanan dan ketaqwaan para peserta didik.²⁰

Kinerja merupakan perilaku yang menghasilkan pencapaian tujuan bekerja (*work goals*). Sedangkan motivasi merupakan kekuatan yang mengaktifkan perilaku terarah pada tujuan, motivasi merupakan pendorong atau penarik untuk bertindak "*It unlocks the door to quality performance in any situation – on the job*".²¹

Dengan program yang telah dirancang di atas, peneliti beranggapan bahwa guru yang mempunyai persepsi yang baik terhadap program KKG dan motivasi kerja akan memiliki kinerja yang baik, karena program tersebut adalah yang berguna bagi pengembangan profesi. Kemudian dengan mengikuti program KKG, hal ini menjadi salah satu parameter dari motivasi kerja yang dimiliki oleh guru di samping parameter lainnya yang mendukung.

Namun demikian, dalam faktanya, fenomena guru yang telah disertifikasi dan belum disertifikasi dalam hal pelaksanaan KKG PAI di Kecamatan Binjai Kota secara kinerja tidak memiliki perbedaan yang mencolok, malah mungkin bisa dikatakan dengan umur guru yang belum disertifikasi yang cenderung lebih muda memiliki kelebihan dalam bidang kreatifitas, sehingga kinerja guru yang belum disertifikasi juga memiliki keunggulan.

Di Kecamatan Binjai Kota terdapat 30 guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Dasar dengan perincian yang telah disertifikasi sebanyak 16 orang dan yang belum disertifikasi sebanyak 14 orang, dengan jenjang pendidikan yang bervariasi, mulai dari yang S1 13 orang, D2/D3 sebanyak 16 orang, bahkan ada satu guru agama Islam sudah mendapat gelar MA (S2) dari IAIN Medan yang kebetulan sedang melanjutkan jenjang S3 1 orang sehingga total keseluruhan guru yang mengikuti KKG PAI di Kecamatan Binjai kota sebanyak 30 orang.

²⁰Zakiah Drajat dkk, *Metodologi Pelajaran Agama* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 97.

²¹Sherry Keith, Robert Girling, *Education, Management and Participation* (Boston: Allyn and Bacon. 1991), h. 91.

Satu hal yang menarik di mana terminology sertifikasi guru menjadi hal yang seharusnya menjadi kebanggaan bagi guru tersebut dengan memiliki persepsi yang baik terhadap pelaksanaan KKG PAI sehingga kinerjanya semakin baik. Dengan kata lain persepsi guru terhadap pelaksanaan KKG yang baik menunjukkan guru tersebut memiliki motivasi dalam bekerja sehingga keduanya dapat dijadikan parameter kinerja yang baik.

Karena bagaimanapun harus diakui terlepas dari kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya bahwa Program KKG dan pemberian motivasi kerja merupakan upaya pembinaan secara struktural untuk perbaikan dan peningkatan kualitas guru, dan kinerja guru. Guru menjadi seorang pendidik yang bermotivasi dan berkinerja karena adanya pembinaan melalui program KKG yang dilakukan tiap minggu sekali. Bila program KKG dan motivasi kerja tidak dilaksanakan dengan baik maka tidak diketahui dengan jelas kinerja guru, sehingga guru tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar atau mengajar dengan tidak terorganisir.

Sehubungan dengan itu, Agus Dharma menjelaskan bahwa monitor prestasi kerja meliputi upaya pengumpulan informasi mengenai pekerjaan pegawai (program monitoring formal dapat dirujuk sebagai sistem informasi manajemen).²²

Dengan mengandalkan apa yang ditulis Agus Dharma, dinyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang lebih luas mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar diri seseorang. Dengan demikian efektivitas tidak hanya dapat dilihat dari sisi produktivitas, akan tetapi juga dapat pula dilihat dari sisi persepsi atau sikap orangnya. Di samping itu, efektivitas juga dapat dilihat dari bagaimana tingkat kepuasan yang dicapai oleh orang.²³

²²Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja* (Jakarta : Rajawali Press, 1991), h. 118-119.

²³Joseph Prokopenko, *Productivity Management* (Geneve: International Labour Officer, 1987). h. 5. Lihat juga: Wayne K. Hoy, Cecil G. Miskel, *Educational Administration Theory Research and Practice* (New York: Randim House, Inc. 1992), h. 320.

Hal yang perlu diteliti lebih lanjut adalah seberapa besar kontribusi keduanya yaitu antara persepsi terhadap pelaksanaan program KKG PAI dan motivasi kerja yang dimiliki guru terhadap kinerja guru, sehingga jika terdapat kontribusi atau tidak dapat dikatakan dapat dikelompokkan ke dalam berkontribusi positif ataupun tidak berkontribusi.

Berdasarkan masalah di atas peneliti akan mengkaji dan meneliti ada atau tidaknya kontribusi persepsi guru PAI mengenai pelaksanaan program KKG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Persepsi guru mengenai pelaksanaan program KKG PAI di Kota Binjai menyebabkan partisipasi guru PAI dalam kegiatan KKG.
2. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan adanya kinerja.
3. Kegiatan KKG PAI cenderung kurang berpengaruh terhadap kinerja guru PAI karena keaktifan guru cenderung rendah.
4. Perbedaan jenjang akademik memungkinkan adanya kinerja yang berbeda.
5. Perbedaan umur dalam mengajar memungkinkan adanya kinerja yang berbeda.
6. Guru yang sudah disertifikasi dan belum disertifikasi memungkinkan kinerja guru yang berbeda.
7. Perbedaan nilai Pendidikan Agama Islam yang berbeda memungkinkan adanya kinerja yang berbeda.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah berikut:

1. Apakah persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru PAI Sekolah Dasar berkontribusi terhadap kinerja guru PAI Tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota?
2. Apakah motivasi kerja guru PAI berkontribusi terhadap kinerja guru PAI tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota?
3. Apakah persepsi guru tentang pelaksanaan Program KKG Guru PAI dan motivasi kerja guru PAI bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru PAI tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui persepsi guru tentang kontribusi pelaksanaan program KKG PAI terhadap kinerja guru PAI tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota.
2. Mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota.
3. Mengetahui persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI di SD dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI secara bersama di Tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan unsur-unsur yang berhubungan dengan persepsi guru dalam pelaksanaan program KKG, khususnya KKG PAI dan motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas guru dalam tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia oleh para praktisi pendidikan.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian akan berguna bagi para kepala sekolah Dasar dan juga para pengawas Sekolah, khususnya Pengawas Guru PAI tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, terutama kualitas guru berkaitan dengan kinerja guru melalui Program KKG PAI.

Kegunaan lain adalah bagi guru yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan budaya kerja dan kinerja sebagai tenaga pengajar yang profesional. Bagi instansi yang berkaitan sebagai stake holder, hasil yang dicapai dapat dijadikan sebagai bahan

pertimbangan dan masukan terhadap peningkatan kualitas pendidikan Pendidikan Agama Islam.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada dunia pendidikan pada umumnya dalam rangka meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru melalui program KKG dan motivasi guru. Jika hasil penelitian ini terbukti maka dapat digunakan sebagai rujukan untuk memperbaiki kinerja guru melalui kemampuan guru dalam mengajar yang didapatnya dari program KKG PAI dan motivasi kerja.

2. Kegunaan Teoritis

Secara teoretis hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi persepsi guru mengenai program KKG PAI dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pembelajaran dan pengajaran pendidikan agama Islam di Sekolah Dasar.

BAB II

LANDASAN TEORI KERANGKA PIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Persepsi

Ada beberapa pendapat yang menjelaskan tentang apakah yang dimaksud dengan persepsi itu. Beberapa pendapat tersebut menurut hemat penulis di samping berbeda di dalam penulisannya, namun mempunyai pokok pengertian yang hampir bersamaan. Persepsi atau pandangan Pandangan berasal dari kata dasar pandang diberi akhiran an yang berarti penglihatan yang tetap dan agak lama. Sedangkan pandangan itu sendiri diartikan sebagai sesuatu yang dipandang.²⁴

²⁴WJS. Peorwadarminata, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1993, hlm. 703.

Dalam bahasa Inggris persepsi disebut dengan kata-kata yang bervariasi seperti *view*, *perception* dan *opinion*. Kata *view* dalam bahasa Inggris memiliki 5 arti: (1) *state of seeing or being seen; field of vision* (2) *(picture, photograph) natural scenery* (3) *opportunity to see or inspect something* (4) *personal opinion, mental attitude, thought or observation* dan (5) *aim, intention, purpose*. Sedangkan *opinion* bagian dari *view* itu sendiri dan dia bersifat keyakinan atau putusan yang tidak berdasarkan kepada ilmu pengetahuan yang komplit.²⁵

Menurut ahli komunikasi, dalam menentukan persepsi dibagi pada dua faktor, yakni faktor fungsional dan struktural. Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang disebut sebagai faktor-faktor personal. Dalam hal ini yang menentukan persepsi bukan jenis atau bentuk stimuli, tapi karakteristik orang yang memberikan respons pada stimuli itu. Faktor-faktor fungsional yang mempengaruhi persepsi lazim disebut sebagai kerangka rujukan.²⁶

Berdasarkan faktor yang letarbelakanginya, dapat disimpulkan bahwa persepsi bersifat sangat subyektif karena di samping dipengaruhi oleh stimulus dan situasi pengamatan juga dipengaruhi oleh pengalaman, harapan, motif, kepribadian, dan keadaan fisik individu yang mengalami baik dengan inderawi ataupun perbuatannya dan juga psikisnya.

Persepsi sebagai fungsi psikis menjadi penting sebagai jendela pemahaman bagi peristiwa dan realitas kehidupan yang dihadapi manusia. Manusia sebagai makhluk yang diberikan amanah kekhilafan diberikan keistimewaan yang salah satunya adalah proses dan fungsi persepsi yang lebih kompleks dibandingkan dengan makhluk Allah lainnya. Dalam bahasa Alquran beberapa proses dan fungsi persepsi dimulai dari proses penciptaan.

Dalam Alquran Surah al-Mu'minūn ayat 12-14 disebutkan proses penciptaan manusia dilengkapi dengan penciptaan fungsi-fungsi pendengaran (*samī'an*) dan penglihatan (*basīran*). Dalam ayat tersebut tidak disebutkan telinga dan mata, tetapi sebuah fungsi. Kedua fungsi ini merupakan fungsi vital bagi manusia dan disebutkan

²⁵AS Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of English Current*, University Press, 1974, hlm. 590 dan 956.

²⁶Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998), cet. Ke-12, h. 58.

selalu dalam keadaan berpasangan. Beberapa ayat yang lain juga mengungkapkan hal yang berkaitan dengan persepsi, antara lain:²⁷

1. Fungsi pendengaran (samī'an) dan penglihatan (basīran) (Q.S. al-Insān: 2)
2. Persepsi penginderaan fisik/non fisik (Q.S. Fussilat: 53)
3. Isytiflaf, pengetahuan peristiwa yang berada jauh dari jangkauan (Q.S. Yūsuf: 94)

Persepsi sebagai sebuah produk subjektif dalam prosesnya melibatkan penerimaan informasi yang rumit lebih dari hanya sekadar penerimaannya pada mata dan telinga. Persoalan utamanya adalah interpretasi terhadap informasi tersebut. Sistem persepsi seseorang mampu menangkap informasi visual maupun audio dan mengombinasikan informasi visual maupun audio tersebut menjadi pengalaman perseptual. Hal ini membuktikan bahwa persepsi adalah lebih rumit dari hanya sekadar penerimaan sensoris informasi.²⁸ Seseorang yang tidak mampu mengenali objek-objek yang ditangkapnya berarti telah kehilangan sebuah fungsi intelektual umumnya maupun kemampuan sensoris dasarnya yang disebut *agnosia*.²⁹

Persepsi individual seseorang dihasilkan melalui proses yang pada akhirnya akan memberi makna pada segala sesuatu yang dialami seseorang baik lewat, mata, rasa, fikir dan inderanya.³⁰ Menurut James Newman seperti yang dikutip oleh Staples, persepsi seseorang dihasilkan melalui proses-proses pemikiran sadar maupun tak sadar. Pikiran sadar sesungguhnya adalah suatu bentuk pikiran yang lebih lambat dan lebih terbatas daripada kebanyakan kegiatan tak sadar. Pikiran sadar mencakup empat langkah:

(1) Pencerapan indera

Persepsi indera adalah sebagian dari semua data yang seseorang masukkan dan disadari. Persepsi indera mengatakan kepada seseorang apa yang sedang terjadi di dalam maupun di luar tubuh orang tersebut. Jumlah informasi yang diterimanya begitu besar sehingga otak dipaksa untuk menyaring dan menyisihkan data yang tidak penting dan hanya membiarkan informasi yang dianggap penting atau ada hubungannya dengan dirinya sebagai pribadi yang unik.

²⁷ Abdul Rahman Shaleh dan Muhibb Abdul Wahab, *Psikologi Dalam Perspektif Islam*, cet. 2 (Jakarta: Kencana, 2004), h. 126

²⁸ John R. Anderson, *Cognitive Psychology and It's Implications* (New York: Worth Publishers and W. H. Freeman, 2000), h. 36-37.

²⁹ *Ibid.*, h. 37.

³⁰ Walter Doyle Staples, *Psikologi*, terj. T. Hermaya (Jakarta: Pustaka Tangga, 1994), h. 68.

Cara seseorang memandang dunia dan bagaimana ia bereaksi kepadanya adalah sangat relevan. Orang mengembangkan mekanisme penyaringan sendiri berdasarkan kepentingan relatif yang diletakkannya pada berbagai masukan yang konsisten dengan sistem nilai maupun keyakinannya yang telah terkumpul.

(2) Asosiasi

Sewaktu seseorang menangkap rangsangan tertentu, ia akan mengecek untuk melihat apakah ada sesuatu yang dapat dibandingkan yang telah terjadi pada dirinya sebelumnya. Kalau tidak ada hal yang tepat sama telah terekam, ia akan melanjutkan membandingkan peristiwa tersebut dengan pengalaman-pengalaman serupa untuk mencoba menemukan arti. Bila berkas-berkas ingatannya sama sekali kosong, ia tidak akan menemukan arti apapun dalam peristiwa tersebut.

(3) Evaluasi

Segera setelah tahap asosiasi, seseorang melakukan evaluasi pencerapan itu; mengenai pentingnya, keabsahan, dan akibat-akibat pesan atau peristiwa yang ditangkap tersebut berdasarkan data yang telah tersimpan dalam ingatan dari pengalaman-pengalaman serupa di masa lalu.

(4) Keputusan

Kegiatan berpikir sadar yang terakhir adalah keputusan yang merupakan keluaran atau tindakan yang menyusul ketiga tahap berurutan sebelumnya, dan merupakan landasan untuk memulai tanggapan tingkah laku tertentu. Semua proses ini berlangsung dalam sepersekian detik.³¹

Berdasarkan pada apa yang diserap dan tersedia dalam ingatan untuk diperbandingkan dengannya, seseorang dapat menentukan untuk menanggapi dengan salah satu di antara berbagai cara, yaitu: seseorang dapat tidak berbuat apa-apa, menunggu informasi lebih lanjut, mulai bertindak dengan hati-hati, atau segera bertindak. Yang perlu dicatat dari serangkaian proses pikiran sadar ialah bahwa tingkah laku seseorang bukanlah sekadar sebuah fungsi dari apa yang sedang berlangsung. Tingkah laku itu terutama bergantung pada: (1) rancangan-rancangan tertentu yang seseorang biarkan untuk memasuki kesadarannya, (2) data tertentu yang telah seseorang

³¹*Ibid.*, h. 68-70.

kumpulkan sebelumnya untuk diperbandingkan dengannya. Penafsiran seseorang, keputusan, dan tindakan-tindakan orang tersebut di masa lampau merupakan faktor-faktor penentu utama tingkah laku seseorang sekarang ini.³²

Persepsi bersifat subjektif karena bukan sekadar penginderaan dan juga bukan selalu merupakan realitas. Persepsi seseorang terhadap dunia nyata merupakan olahan informasi yang diterima oleh alat-alat indera yang dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan pengalaman kita.³³ Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang tersebut, yaitu:

a. Perhatian yang selektif

Dalam kehidupan manusia setiap saat akan menerima banyak sekali rangsang (*impuls*) dari lingkungannya. Namun tidak semua rangsangan itu akan ditanggapi oleh individu tersebut. Hanya rangsang yang menarik perhatiannya sajalah yang akan memperoleh tanggapan.

b. Ciri-ciri rangsangan

Rangsangan (*impuls*), baik yang berupa objek maupun keadaan yang menampilkan perbedaan kontras dengan lingkungan di sekitarnya, akan cepat menarik persepsi orang. Misalnya, seorang pegawai yang memiliki jabatan sama dengan rekan-rekannya, tetapi dia memperoleh gaji yang jauh lebih besar dari yang lainnya.

c. Nilai, minat, dan kebutuhan individu

Latar belakang nilai dan kebutuhan berpengaruh terhadap pembentukan persepsi seseorang. Faktor nilai dan minat ini terbukti besar pengaruhnya terhadap pembentukan persepsi seseorang. Contohnya: Seorang seniman tentu punya pola dan cita rasa yang berbeda dalam pengamatannya terhadap suatu karya seni dibandingkan seseorang lainnya yang bukan seniman.

d. Pengalaman terdahulu

Pengalaman-pengalaman terdahulu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi dunianya.³⁴

³² *Ibid.*, h. 70-71.

³³ Shaleh dan Wahab, *Psikologi*, h. 108-109.

³⁴ *Ibid.*, h. 118-119.

Gagasan Rogers tentang persepsi yang dikutip oleh Schultz, mengemukakan bahwa persepsi seseorang tentang dunianya harus dilihat sebagai satu-satunya kenyataan.³⁵ Walaupun sebagian psikolog mengemukakan bahwa ide yang berpendapat persepsi bersifat subjektif merupakan suatu ide lama.

Menurut Allport yang dikutip oleh Schultz, orang-orang yang sehat memiliki persepsi yang realistis. Mereka memandang dunianya secara objektif. Sebaliknya, orang-orang yang neurotis kerap kali harus mengubah realitas melalui persepsinya supaya membuatnya sesuai dengan keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan, dan ketakutan-ketakutan mereka sendiri. Orang-orang yang sehat tidak perlu percaya bahwa orang-orang lain atau situasi-situasi semuanya jahat atau semuanya baik menurut suatu prasangka pribadi terhadap realitas. Mereka menerima realitas apa/sebagaimana adanya.³⁶ Erich Fromm juga sangat mementingkan persepsi objektif tentang kenyataan. Semakin objektif persepsi seseorang, maka ia akan semakin matang dan dalam menanggulangi problem yang dihadapinya.³⁷

Proses persepsi berlangsung rumit melibatkan otak dan sistem sensori. Sistem sensori seseorang akan mendeteksi informasi, mengubahnya ke dalam impuls syaraf, mengolah beberapa di antaranya dan mengirimkannya ke otak melalui serabut-serabut syaraf. Otak memainkan peranan yang luar biasa dalam mengelola data sensorik. Karena itu dikatakan bahwa persepsi tergantung pada empat cara kerja, yaitu: pengenalan (*detecting*), perubahan aspek suatu energi psikis ke macam aspek energi yang lain (*transaction*), penerusan (*transmission*), dan pengolahan informasi (*processing*).³⁸

Persepsi juga dibentuk oleh proses pikiran sadar dan tak sadar. Proses pikiran sadar berlangsung di belahan otak kiri maupun kanan. Belahan otak kiri biasanya disebut bagian logis, analitis yang mengendalikan keterampilan-keterampilan bahasa dan ingatan. Bagian tersebut mengevaluasi informasi dengan cara rasional, logis, melakukan interpretasi harfiah, serta memproses data secara berurutan. Bagian ini melakukan perhitungan analitis, memahami waktu, dan mengendalikan semua gerakan tubuh sebelah kanan. Sedangkan belahan otak kanan biasanya merupakan bagian intuitif dan artistik, di mana muncul khayalan dan impian serta tempat lahirnya fantasi. Bagian ini penting guna memikirkan masalah-masalah holistik, yaitu sebagai kesatuan terpadu. Bagian ini

³⁵ Schultz, *Psikologi Pertumbuhan*, h. 57.

³⁶ *Ibid.*, h. 33.

³⁷ *Ibid.*, h. 70.

³⁸ Shaleh dan Wahab, *Psikologi*, h. 94.

memproses gambaran-gambaran serta konsep-konsep, dan memahami hubungan ruangan. Bagian ini bertanggung jawab bagi penciptaan seni, musik, gambar, dan mengendalikan semua gerakan tubuh sebelah kiri. Bila kedua belahan otak itu digunakan secara benar, orang dapat bekerja amat selaras dan sepenuhnya saling melengkapi.³⁹

Proses pikiran dan saraf tak sadar mengendalikan ribuan kegiatan yang berlangsung pada tingkat tak sadar. Ada tiga pikiran tak sadar yang paling penting: (1) pengelolaan menyeluruh, seperti: pernafasan, peredaran darah, pencernaan makanan dan sebagainya, (2) menyimpan dan mengeluarkan kembali semua informasi yang berhubungan dengan pengalaman pada tahap sadar, (3) pemecahan masalah atau konflik, yaitu bila seseorang secara sadar berusaha memecahkan suatu persoalan atau berusaha menciptakan sesuatu yang baru atau orisinal, maka proses-proses tak sadar akan mulai bekerja membantu menyelesaikan persoalan atau konflik tersebut.⁴⁰

Studi tentang persepsi sering dibatasi mengenai kesalahan, benturan, khayalan (*illusion*), dan rasa suka/tidak suka. Persepsi juga dapat disimpulkan sebagai pembentukan manipulasi realitas lewat harapan, mimpi (*dreams*), khayalan (*imagination*), rekaan (*inventiveness*), pengorganisasian, dan penjenjangan. Melalui persepsi memungkinkan seseorang untuk menerima realitas dengan lebih efisien, membuat prakiraan tentang masa depan secara lebih akurat, menerima apa yang benar-benar ia sukai dengan lebih mudah, memberikan rasa aman dan tenteram terhadap segala ketidakpastian yang di luar kemampuan kendalinya serta hal-hal yang bersifat mendua (*ambiguous*) dan misterius.⁴¹

Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap pelaksanaan program KKG PAI di Kecamatan Binjai Kota. Dengan berdasarkan teori yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap pelaksanaan program KKG PAI didasarkan pada pengalaman inderawi dan psikis guru dalam menilai atau mempersepsi pelaksanaan program KKG PAI dimaksud. Sehingga persepsi sebagai hasil yang didapat oleh guru akan memiliki perbedaan.

2. Pelaksanan Program Kelompok Kerja Guru (KKG)

a. Pengertian KKG

³⁹Jalaluddin, *Teologi Pendidikan*, h. 84-85.

⁴⁰*Ibid.*, h. 90-93.

⁴¹Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, third edition (New York: Addison-Wesley Educational Publishers Inc., 1987), h. 172.

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan dan tukar menukar informasi dalam satu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

KKG dalam pelaksanaannya dapat dimasukkan ke dalam program pelatihan. Program pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan yang di dalamnya terdapat materi pelatihan dan tata cara pelaksanaannya.⁴² Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.”⁴³ Senada dengan pendapat tersebut Simamora menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para guru dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.”⁴⁴

Kelompok Kerja Guru atau KKG sebagai sebuah bentuk pelatihan menurut Direktorat Profesi Pendidik Dinas Pendidikan Nasional diartikan sebagai suatu wadah pembinaan Profesional. KKG merupakan lembaga atau organisasi dimana sistem pembinaan profesional guru dilaksanakan, dikelola dengan baik dan dikembangkan terus pertumbuhannya, sehingga berfungsi secara efektif.⁴⁵

KKG juga dapat dijelaskan sebagai suatu forum atau wadah profesional guru (kelas/mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah Kabupaten/ Kota/ Kecamatan/ sanggar/ gugus sekolah, yang prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh dan untuk guru dari semua sekolah. KKG adalah Suatu organisasi nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan

⁴²A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 1994), h. 97.

⁴³M, Armstrong, *Personnel Management Practice*, Fourth Edition (London: Kogan Page limited, 1991), h. 92.

⁴⁴H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2 (Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, 1997), h. 77.

⁴⁵Direktorat Profesi Pendidik, *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran* (Jakarta: Direktorat Profesi Pendidik Diknas RI, 2008), h. 2.

kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan lembaga lain. Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah forum/ wadah kegiatan profesional guru terutama yang bertanggungjawab untuk mengelola kegiatan belajar mengajar di kelas (sebagai guru kelas).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kelompok Kerja Guru adalah sebuah forum/ organisasi atau perkumpulan guru-guru sekolah dasar yang mempunyai kegiatan khusus memberikan informasi–informasi di bidang pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pribadi guru dalam proses belajar mengajar. KKG ini adalah wadah pembinaan profesional bagi para guru dalam meningkatkan kemampuan profesional guru khususnya dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di Sekolah Dasar.

Secara operasional Kelompok Kerja Guru dapat dibagi lebih lanjut menjadi kelompok yang lebih kecil berdasarkan jenjang kelas atau permata pelajaran. a) Kelompok Kerja Guru atau KKG b). Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS). Kelompok Kerja Kepala Sekolah yang anggotanya terdiri dari semua kepala sekolah pada gugus yang bersangkutan dimaksudkan sebagai wadah pembinaan profesional bagi kepala sekolah dalam upaya peningkatan kemampuan kepala sekolah yang terkait teknik edukatif maupun manajemen sekolah, c) Pusat Kegiatan Guru (PKG). Pusat Kegiatan Guru adalah sebagai tempat diselenggarakannya Kegiatan Kelompok Kerja Guru yang juga merupakan bengkel dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Pada dasarnya kegiatan kelompok kerja guru yang dilaksanakan pada setiap gugus pada dasarnya sesuai dengan program kerja yang telah disusun. Kelompok-kelompok di atas diberlakukan melalui SK Dirjen Dikdasmen No. 070/ C/ Kep/ 1/93 tanggal 7 April 1993.⁴⁶

b. Dasar Hukum Pelaksanaan KKG

1. UU RI No. 20/2003 tentang Sisdiknas.
2. UU RI No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen.
3. PP RI No.19/2005 tentang SNP

⁴⁶*Ibid.*

4. Permendiknas No. 22/2006 tentang SI
5. Permendiknas No. 23/2006 tentang SKL
6. Permendiknas No. 12/2007 tentang standar Pengawas Sekolah/madrasah.
7. Permendiknas No. 13/2007 tentang standar Kepala Sekolah/madrasah.
8. Permendiknas No. 16/2007 tentang standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
9. Permendiknas No. 19/2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan.
10. Permendiknas No. 20/2007 tentang Standar Penilaian.
11. Permendiknas No. 24/2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana.⁴⁷

c. Tujuan KKG/MGMP

Sebagai sebuah bentuk pelatihan, maka KKG juga memiliki tujuan. Maryoto, menyatakan bahwa tujuan tujuan pelatihan di antaranya adalah meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan sikap seseorang sehingga lebih efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan yang ingin dicapai.⁴⁸ Moekijat menyatakan bahwa pelatihan perlu dilakukan secara berkesinambungan sehingga pengetahuan dan keterampilan dapat terus menerus ditingkatkan secara lebih maksimal.⁴⁹

Di bawah ini, penulis menguraikan di antara tujuan dari KKG tersebut sebagai berikut:

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dsb.
- 2) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ M. Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogyakarta: BPFE, 1990), h. 60.

⁴⁹ Moekijat, *Evaluasi Pelatihan dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1990), h. 130.

- 3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
- 4) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.
- 5) Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja) dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat KKG/MGMP.
- 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
- 7) Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG/MGMP.⁵⁰

d. Manfaat Kelompok Kerja Guru (KKG)

Secara umum kegiatan KKG dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Sebagai tempat pembahasan dan pemecahan masalah bagi para guru yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran.

Masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran di kelas tertentu beragam bentuk dan modelnya. Penanganan terhadap setiap persoalanpun untuk mencari jalan keluar jelas akan berbeda dengan persoalan lainnya. Dapat dipahami bahwa semua guru belum tentu berpengalaman seperti layaknya guru-guru senior yang mungkin saja memiliki lebih banyak teknik dan cara-cara dalam mengatasi persoalan terlebih-lebih persoalan belajar mengajar. Untuk itulah guru-guru baru atau guru lain yang memiliki persoalan yang menurutnya sulit dapat dipecahkan melalui KKG dengan cara berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan guru lainnya.

- 2) Sebagai wadah kegiatan para guru yang tergabung dalam satu gugus yang ingin meningkatkan profesionalnya secara bersama-sama.

⁵⁰Direktorat Profesi Pendidik, *Standar*, h. 13.

Peningkatan profesional guru memang suatu keharusan, dan sekolah pada dasarnya mempunyai kewajiban dalam hal itu. Akan tetapi melalui KKG kewajiban sekolah dalam peningkatan kualitas guru dapat diwujudkan. Jadi sekolah tidak terlalu repot mengadakan berbagai macam pelatihan, cukup dengan mengutus gurunya mengikuti program KKG.

- 3) Sebagai tempat penyebaran informasi tentang pembaharuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan usaha peningkatan hasil belajar. Peningkatan hasil pembelajaran melalui pembaharuan pendidikan dapat diwujudkan melalui KKG. Caranya adalah menyerap informasi sebanyak-banyaknya tentang format-format dan strategi pembaharuan pendidikan yang kemudian dapat diaplikasikan atau dipraktekkan di sekolah masing-masing.
- 4) Sebagai pusat kegiatan praktek pembuatan alat peraga, penggunaan perpustakaan serta perolehan berbagai keterampilan mengajar maupun pengembangan administrasi kelas.⁵¹

Perbedaan materi ajar mengakibatkan adanya perbedaan alat peraga yang digunakan. Guru harus jeli menggunakan setiap alat peraga yang akan digunakan dalam Kegiatan Belajar Mengajar, sebab kalau tidak alat peraga bukanlah menambah efektivitas pembelajaran akan tetapi berpeluang menjadi sumber gangguan dalam pembelajaran. Di sisi lain guru mungkin saja masih banyak yang tidak menggunakan alat peraga sebagai alat bantu belajar padahal hal itu sangat penting. Untuk itulah melalui KKG beberapa keterampilan dalam membuat alat peraga atau keterampilan lainnya dapat dipelajari. Melalui KKG banyak kreativitas yang dapat dikembangkan, seperti merancang pengajaran, merancang alat peraga, merumuskan mekanisme KBM dan membuat rumusan tata cara menindak lanjuti hasil karya guru dan siswa.

- 5) Memberikan kesempatan kepada guru yang kreatif dan inovatif untuk berbagi pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan profesional kepada sesama teman sejawat.⁵²

⁵¹*Ibid.*

e. Kewenangan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Dalam pelaksanaannya kelompok kerja guru mempunyai kewenangan dalam penyusunan dan pelaksanaan berbagai kegiatan. Kewenangan Kelompok Kerja Guru(KKG) tersebut adalah:

1) Menyusun program pembelajaran

Setiap guru harus mempunyai program pembelajaran sebelum guru mulai mengajar di kelas, seorang guru harus mampu menyusun program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan sesuai dengan kondisi murid dan keadaan lingkungan setempat agar murid lebih mudah dalam memahami materi pembelajaran yang diterimanya.

Penyusunan program pembelajaran disusun secara bersama-sama oleh para guru, berdasarkan kelas dan berdasarkan mata pelajaran yang dipegang oleh guru dalam satu gugus dengan tujuan penyeragaman materi pembelajaran sehingga para guru bisa bekerja sama pada kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dalam mengatasi berbagai persoalan yang ditemui dalam pemilihan materi dan pelaksanaan pembelajaran di kelas.

2) Mengembangkan materi dan metode pembelajaran

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG), guru diberikan wewenang atau kesempatan dalam mengembangkan materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kondisi murid. Dalam pemilihan materi dan metode pembelajaran, guru tidak harus terikat pada kurikulum yang disediakan, tapi guru boleh mengembangkan materi pelajaran dan membaginya kepada teman sejawat di SD lain melalui kegiatan kelompok kerja guru.

3) Menciptakan terobosan baru dalam pembelajaran

Guru yang profesional harus mampu menciptakan dan mempunyai prakarsa untuk menemukan terobosan baru dalam pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi menarik bagi murid. Dalam kegiatan kelompok kerja guru inilah guru bersama-sama memikirkan terobosan baru tersebut.

4) Membimbing siswa dalam peningkatan prestasi

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dibahas juga masalah peningkatan prestasi siswa, misalnya, bagaimana seorang guru membimbing siswa yang lemah daya serapnya untuk meningkatkan prestasi belajar.

5) Memecahkan masalah yang dihadapi di sekolah masing-masing.

Jika seorang guru tidak berhasil memecahkan masalah yang ditemui di sekolahnya, guru boleh membawa masalah tersebut pada kegiatan kelompok kerja guru untuk dicari solusinya secara bersama dengan guru lainnya yang mengikuti kegiatan tersebut.⁵³

f. Unsur-unsur Kelompok Kerja Guru (KKG)

Dalam melaksanakan kegiatannya KKG memerlukan unsur-unsur sebagai berikut:

1) Para guru

Kegiatan kelompok kerja guru tidak akan terlaksana jika tidak ada guru yang turut serta di dalamnya, guru merupakan sasaran utama dari kegiatan kelompok kerja guru karena kelompok kerja guru merupakan bengkel bagi guru-guru untuk memperbaiki segala sesuatu yang berkaitan dengan materi pembelajaran dan pengelolaan kelas. Tugas dari para guru adalah: 1) Menyusun program kelompok kerja guru di kelas bersama tutor dan dan pemandu, 2) Mengikuti dan berperan aktif dalam kegiatan kelompok kerja guru, 3) Menerima pembaharuan pada kelompok kerja guru dan menerapkan, 4) Mengimplementasikan hasil kelompok kerja guru di sekolah, 5) Mengadministrasikan kegiatan kelompok kerja guru.

2) Kepala Sekolah (Kepala SD)

Kepala sekolah adalah sebagai pemantau kegiatan kelompok kerja guru yang sedang dan akan dilaksanakan. Kepala sekolah bertanggung jawab melaporkan hambatan yang ditemukannya kepada pengawas guna untuk menentukan pembinaan selanjutnya. Kepala sekolah dapat

⁵³Direktorat Profesi Pendidikan, *Standar Operasional Penyelenggaraan Kelompok Kerja Guru (KKG) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)* (Direktorat Profesi Pendidik Diknas RI, 2008), h. 23.

melakukan pemantauan ke kelas kelompok kerja guru yang sedang berlangsung. Hasil pemantauan tersebut dapat digunakan sebagai bahan untuk perbaikan atau masukan untuk KKG dan KKKS.

Hasil pemecahannya dapat diterapkan untuk memperbaiki kegiatan pembelajaran di sekolah/ kelas. Kepala sekolah sebagai pemantau sebaiknya dapat menentukan: apa yang sebaiknya langsung diperbaiki di kelas; apa perlu dibahas dalam pertemuan staf; apa yang perlu disampaikan kepada pengawas.

Secara khusus tugas kepala sekolah dalam membina KKG adalah:

1) Menyusun program bersama ketua gugus, 2). Melengkapi data untuk kepentingan gugus, 3) Memotivasi dan mendampingi kegiatan kelompok kerja guru, 4). Membina dan melaksanakan pembaharuan, 5). Mensupervisi penerapan hasil kelompok kerja guru di kelas, 6). Menandatangani buku pengantar kelompok kerja guru, 7). Menindaklanjuti hasil temuan tutor.

3) Ketua Gugus (Kepala SD Inti)

Ketua gugus adalah kepala SD Inti yang juga sekaligus sebagai ketua Kelompok kerja guru (KKG). Ketua gugus bertugas: 1). Menyusun program gugus bersama kepala SD Imbas, 2). Menyampaikan informasi/ pembaharuan kepada kepala SD Imbas, 3). Melengkapi dan mengkoordinir data barang-barang gugus, 4). Bersama pengurus mempersiapkan sarana dan prasarana dalam kegiatan gugus, 5). Mengadministrasikan kegiatan gugus, 6). Bersama pengurus menyusun laporan.

4) Pengawas

Pengawas dapat melakukan pemantauan ke kelas, sekolah, KKG, KKKS, dan PKG atau ke lembaga lain sesuai dengan kewenangannya. Hasil pemantauan dapat digunakan sebagai bahan pembinaan di KKG, KKKS atau keperluan lain yang akhirnya untuk peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar di kelas.

Tugas-tugasnya adalah: 1). Bersama-sama kepala sekolah dan Tutor menyusun program gugus, 2). Memberikan pembinaan teknis dan administrasi, 3). Menginventarisir masalah yang tidak tuntas di KKKS kemudian dibawa ke KKPS untuk ditindak lanjuti, 4). Membina tutor dan pemandu dalam melaksanakan kegiatannya, 5). Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan gugus, 6). Membuat laporan.

5) Tutor

Tutor bertugas dan bertanggung jawab membimbing guru-guru kelas atau guru mata pelajaran dalam meningkatkan mutu kegiatan pembelajaran terutama mata pelajaran pokok, tutor dipilih dari guru pemandu yang berprestasi baik. Tugas-tugasnya adalah: 1). Bersama kepala sekolah menyusun program kelompok kerja guru, 2). Program tutorial, 3). Membimbing kegiatan kelompok kerja guru untuk di gugus, 4). Melaksanakan kegiatan tutorial sesuai dengan jadwal, 5). Pemedomani panduan tutorial, 6). Menindaklanjuti temuan Tutorial di kelompok kerja guru, 7). Membimbing dan mempersiapkan siswa dalam meningkatkan prestasi, 8). Menyusun dan menyampaikan laporan.

6) Guru Pemandu

Guru yang bertugas dan bertanggung jawab untuk membantu guru-guru lain dalam mengatasi masalah pembelajaran. Guru pemandu diambil dari guru yang berprestasi dan guru yang telah mengikuti pelatihan sebelumnya. Tugas-tugasnya adalah: 1). Bersama tutor menyusun program kelompok kerja guru, 2). Memandu guru mengembangkan materi, metode dan melaksanakan evaluasi pada pelaksanaan kelompok kerja guru, 3) Menciptakan terobosan sebagai bahan diskusi kelompok kerja guru, 4) Berperan sebagai model dalam pembaharuan pengajaran/ simulasi, 5). Membimbing/ mempersiapkan siswa dalam peningkatan prestasi

Dari paparan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa KKG PAI merupakan usaha untuk meningkatkan kompetensi guru bidang studi Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota. Dalam PP. RI No. 14 2005, Pasal 1, ayat 10, ditegaskan bahwa

kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁵⁴

Kompetensi guru merupakan karakteristik dasar yang ditunjukkan oleh guru dalam bentuk pernyataan, sikap dan tindakan yang membentuk kepribadiannya yang mampu membedakan dirinya dengan orang lain dengan performansi tinggi atau rendah dalam melaksanakan tugasnya di bidang pekerjaan tertentu dalam lembaga pendidikan.

Program peningkatan profesionalisme guru melalui KKG diharapkan dapat (1) Mengembangkan kepribadian, (2) Menguasai landasan kependidikan, (3) Menguasai bahan pengajaran, (4) Menyusun program pengajaran, (5) Melaksanakan program pengajaran, (6) Menilai hasil dan proses belajar-mengajar, (7) Menyelenggarakan program bimbingan. (8) Menyelenggarakan administrasi sekolah. (9) Kerjasama dengan sejawat dan masyarakat. (10)

Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.

Sementara dalam Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28, disebutkan bahwa guru yang berkualitas harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Keempat

kompetensi yang dimaksud diterangkan berikut ini:

- a. Kemampuan Pedagogik. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan kompetensi pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Depdiknas (2004:9) menyebut kompetensi ini dengan “kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.
- b. Kemampuan Profesional. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Depdiknas mengemukakan kompetensi profesional meliputi: (1) pengembangan profesi, (2) pemahaman wawasan, dan (3) penguasaan bahan kajian akademik. Pengembangan profesi meliputi (1) mengikuti informasi perkembangan iptek yang mendukung profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, (2) mengalihbahasakan buku pelajaran/karya ilmiah, (3) mengembangkan berbagai model pembelajaran, (4) menulis makalah, (5) menulis/menyusun

⁵⁴Lihat PP. RI No. 14 2005, Pasal 1, ayat 10

diktat pelajaran, (6) menulis buku pelajaran, (7) menulis modul, (8) menulis karya ilmiah, (9) melakukan penelitian ilmiah (*action research*), (10) menemukan teknologi tepat guna, (11) membuat alat peraga/media, (12) menciptakan karya seni, (13) mengikuti pelatihan terakreditasi, (14) mengikuti pendidikan kualifikasi, dan (15) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.

- c. Kemampuan Sosial. Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen kompetensi sosial adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.
- d. Kemampuan Pribadi. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu”.⁵⁵

Dengan demikian, dalam penelitian ini dimaksudkan dengan pelaksanaan Program KKG PAI bertujuan pada terpenuhinya kompetensi guru PAI yang meliputi kemampuan dasar melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan menilai proses belajar mengajar.

- a. Merencanakan program belajar mengajar bidang studi PAI

Proses belajar mengajar PAI di SD perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan

⁵⁵Qadri Azizy, *Pendidikan untuk Membangun Etika Sosial* (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), cet. II, h. 162.

pembelajaran. Isi perencanaan yaitu mengatur dan menetapkan unsur-unsur pembelajaran, seperti tujuan, bahan atau isi, metode, alat dan sumber, serta penilaian.

Dalam kegiatan tersebut secara terperinci dijelaskan kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana siswa mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).⁵⁶

Menurut Joni, bahwa kemampuan merencanakan program belajar mengajar mencakup kemampuan: Merencanakan pengorganisasian bahan-bahan pengajaran, merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran; dan merencanakan penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.⁵⁷

b. Melaksanakan proses belajar mengajar bidang studi PAI

Melaksanakan proses belajar mengajar bidang studi PAI merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Guru PAI harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan belajar mengajar dicukupkan, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran.

Pada tahap ini di samping pengetahuan teori belajar mengajar, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar siswa.⁵⁸

Hal serupa dikemukakan oleh Harahap, yang menyatakan bahwa: Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan program mengajar

⁵⁶Mulyana, *Kerangka*., h. 22.

⁵⁷T. Raka Joni, *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru* (Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, 1984), h. 12.

⁵⁸Sri Yutmini, *Strategi Belajar Mengajar* (Surakarta: FKIP UNS, 1992), h. 13.

adalah mencakup kemampuan: Memotivasi siswa belajar sejak saat membuka sampai menutup pelajaran, mengarahkan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran dengan metode yang relevan dengan tujuan pengajaran, melakukan pemantapan belajar, menggunakan alat-alat bantu pengajaran dengan baik dan benar, melaksanakan layanan bimbingan penyuluhan, memperbaiki program belajar mengajar, dan melaksanakan hasil penilaian belajar.⁵⁹

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa melaksanakan proses belajar mengajar merupakan sesuatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antara manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses belajar mengajar adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

c. Melaksanakan penilaian proses belajar mengajar bidang studi PAI

Penilaian proses belajar mengajar bidang studi PAI dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar mengajar PAI yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditetapkan.⁶⁰ Wirawan, menjelaskan bahwa evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan, sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan.⁶¹ Tujuan utama melaksanakan evaluasi dalam proses belajar mengajar adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan instruksional oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil belajar akan dapat diupayakan dan dilaksanakan.

Adapun pelaksanaan program KKG di Kecamatan Binjai Kota dilakukan dalam rentang 2 kali dalam sebulan yaitu pada minggu pertama dan minggu ketiga dengan menghadirkan materi dan narasumber yang berbeda-beda sesuai dengan syllabus dan kurikulum pengajaran PAI yang berlaku di Sekolah Dasar-Sekolah Dasar. Materi dan narasumber sudah ditentukan oleh pengurus KKG Kecamatan

⁵⁹Baharuddin Harahap, *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah* (Jakarta: Damai Jaya, 1983), h. 32.

⁶⁰Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional* (Bandung: Angkasa, 1985), h. 212.

⁶¹Wirawan, *Profesi.*, h. 22.

⁶²Departemen Agama RI, *al-Qura dan Terjemahan*. (Jakarta: Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 862.

telah diyakini menyeluruh, serta menjadikan keselamatan hidup di dunia maupun akhirat.⁶³

Pendidikan Agama Islam diberikan dengan mengikuti tuntunan bahwa agama diajarkan kepada manusia dengan visi untuk mewujudkan manusia yang bertakwa kepada Allah dan berakhlak mulia, serta bertujuan untuk menghasilkan manusia yang jujur, adil, berbudi pekerti, etis, saling menghargai, disiplin, harmonis dan produktif, baik personal maupun sosial.

Zakiah Daradjat bahwa guru pendidikan agama Islam adalah merupakan guru agama di samping melaksanakan tugas pengajaran yaitu memberitahukan pengetahuan keagamaan, ia juga melaksanakan tugas pendidikan dan pembinaan bagi peserta didik, ia membantu pembentukan kepribadian dan pembinaan akhlaq, juga menumbuhkan dan mengembangkan keimanan dan ketaqwaan para peserta didik.⁶⁴

b. Karakteristik Pendidikan Agama Islam (PAI)

Karakteristik mata pelajaran Pendidikan Agama Islam adalah:⁶⁵

1. Secara umum Pendidikan Agama Islam merupakan mata pelajaran yang dikembangkan dari ajaran-ajaran dasar yang terdapat dalam agama Islam. Ajaran-ajaran dasar tersebut terdapat dalam Alquran dan Hadis. Untuk kepentingan pendidikan, dengan melalui proses ijtihad maka dikembangkan materi Pendidikan Agama Islam pada tingkat yang lebih rinci.
2. Prinsip-prinsip dasar Pendidikan Agama Islam tertuang dalam tiga kerangka dasar ajaran Islam, yaitu akidah, syariah, dan akhlak. Akidah merupakan penjabaran dari konsep iman, syariah merupakan penjabaran dari konsep Islam, dan akhlak merupakan penjabaran dari konsep ihsan. Dari ketiga prinsip dasar itulah berkembang berbagai

⁶³Zakiah Daradjat, *et al.*, *Ilmu Pendidikan Islam*, cet. 2 (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 28.

⁶⁴Zakiah Drajat dkk, *Metodologi Pelajaran Agama* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 97.

⁶⁵Badan Standar Nasional Pendidikan, *Petunjuk Teknis Pengembangan Silabus dan Contoh/Model Silabus SMA/MA Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2007), h. ix.

kajian keislaman, termasuk kajian yang terkait dengan ilmu dan teknologi serta seni dan budaya.

3. Mata pelajaran Pendidikan Agama Islam tidak hanya mengantarkan peserta didik untuk menguasai berbagai ajaran Islam, tetapi yang terpenting adalah bagaimana peserta didik dapat mengamalkan ajaran-ajaran itu dalam kehidupan sehari-hari. Mata pelajaran Pendidikan Agama Islam menekankan keutuhan dan keterpaduan antara ranah kognitif, psikomotor dan afektif.
4. Tujuan yang diberikannya mata pelajaran Pendidikan Agama Islam adalah untuk membentuk peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt., memiliki pengetahuan yang luas tentang Islam dan berakhlak mulia.
5. Tujuan akhir dari mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA adalah terbentuknya peserta didik yang memiliki akhlak mulia. Tujuan inilah yang sebenarnya merupakan misi utama diutusny Nabi Muhammad. Dengan demikian, pendidikan akhlak adalah jiwa dari Pendidikan Agama Islam.

Menurut Djamaluddin dan Abdullah Aly, karakteristik pendidikan Islam itu ada lima, yaitu: Pendidikan Islam selalu mempertimbangkan dua sisi kehidupan duniawi dan ukhrawi dalam setiap langkah dan geraknya, pendidikan Islam merujuk pada aturan-aturan yang sudah pasti, pendidikan Islam bermisikan pembentukan akhlakul karimah, pendidikan Islam diyakini sebagai tugas suci, dan pendidikan Islam bermotif ibadah.⁶⁶

Selanjutnya Halimah mengatakan bahwa, Pendidikan Agama Islam (PAI) memiliki karakteristik sebagai berikut:⁶⁷

- a Pendidikan Agama Islam (PAI) merupakan mata pelajaran yang dikembangkan dari ajaran-ajaran pokok (dasar) yang terdapat dalam agama

⁶⁶TB. Aat Syafaat, *et al.*, *Peranan Pendidikan Agama Islam Dalam Kenakalan Remaja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008),h. 71.

⁶⁷Siti Halimah, *Strategi Pembelajaran Pola dan Strategi Pengembangan Dalam KTSP*, cet. 1 (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), h. 23-25.

Islam, sehingga Pendidikan Agama Islam merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ajaran Islam.

- b Ditinjau dari muatan pendidikannya, Pendidikan Agama Islam (PAI) merupakan mata pelajaran pokok yang menjadi satu komponen yang tidak dapat dipisahkan dengan mata pelajaran lain yang bertujuan untuk mengembangkan moral dan kepribadian peserta didik.
- c Diberikan mata pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI), bertujuan untuk terbentuknya peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt., berbudi pekerti yang luhur (berakhlak mulia), dan memiliki pengetahuan yang cukup tentang Islam, terutama agama Islam dan sendi-sendi Islam lainnya, sehingga dapat dijadikan bekal untuk mempelajari berbagai bidang ilmu.
- d Pendidikan Agama Islam (PAI) adalah mata pelajaran yang tidak hanya mengantarkan peserta didik dapat menguasai berbagai kajian keislaman, tetapi Pendidikan Agama Islam (PAI) lebih menekankan bagaimana peserta didik mampu menguasai kajian keislaman tersebut sekaligus dapat mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari ditengah-tengah masyarakat.

4. Motivasi Kerja Guru

a. Definisi Motivasi

Motivasi secara harfiah berasal dari bahasa Latin "*movere*", artinya dorongan atau daya penggerak. Secara leksikal, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.⁶⁸ Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible*, memberi kekuatan yang mendorong individu bertindak laku untuk mencapai tujuan.

⁶⁸Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus*, h. 666.

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.⁶⁹ Wuraji, mengatakan motivasi menyangkut soal perilaku sebagai usaha seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melakukannya.⁷⁰

Motivasi merupakan usaha yang dapat mendorong dan menolak seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak sesuai yang diharapkan, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks kepemimpinan, motivasi bawahan merupakan serangkaian usaha-usaha dalam rangka memberikan dorongan, harapan dan insentif kepada bawahan agar dapat terpenuhi kebutuhannya dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Stephen Robin, motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁷¹

Komponen utama motivasi adalah kebutuhan, dorongan dan tujuan. Ia membutuhkan hasil kerja yang baik dan dorongan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang yang dapat mengarahkan perilakunya dalam bekerja. Kebutuhan seseorang dapat digunakan untuk mengukur kekuatan motivasinya. Apabila kebutuhan seseorang telah terpenuhi, maka ia cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan suatu kegiatan (pekerjaan). Faktor kebutuhan merupakan salah satu sumber motivasi seseorang. Sebagaimana dikatakan McClelland, kebutuhan manusia digolongkan pada tiga tingkatan. *Pertama*, kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* disingkat N-

⁶⁹Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Haji Masagung, 2002), h. 57.

⁷⁰Wuraji, *Sosiologi Pendidikan: Sebuah Pendekatan Antropologi* (Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud, 1988), h. 141.

⁷¹Stephen Robin, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, terjemahan Hadiyan Pujaatmika (Jakarta: Prenhalindo, 1996), h. 102.

Ach). *Kedua*, kebutuhan bermasyarakat (*need for affiliation* disingkat N-Aff). *Ketiga*, kebutuhan akan kekuatan (*need for power* disingkat N-Pow).⁷²

Kebutuhan dengan berbagai macam bentuk dan jenisnya telah memotivasi individu untuk berkompetisi meraih yang terbaik bagi dirinya dalam suatu lingkungan dimana individu tersebut bekerja. Penghargaan sebagai manifestasi dan perwujudan usaha individu terbagi ke dalam dua bentuk sebagaimana dijelaskan oleh Barnes: yaitu penghargaan yang diberikan kepada karyawan berbentuk; *penghargaan keuangan* dan *Penghargaan non keuangan*.⁷³

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berasal dari dalam (faktor internal) dan dari luar (faktor eksternal). Menurut Panji Anoraga, tingkah laku seseorang dalam bekerja secara internal dipengaruhi oleh sikap, minat, intelegensia dan kepribadian. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh sarana dan prasarana, insentif atau penghasilan, serta suasana kerja atau lingkungan kerja.⁷⁴ Selain itu, faktor intrinsik yang berkaitan dengan minat dan keinginan seseorang dalam proses pekerjaan memegang peranan penting, karena faktor inilah yang menyebabkan motivasi setiap orang berbeda.

Sumber motivasi menurut Veithzal Rivai, terdiri dari tiga faktor, yaitu: (1) kemungkinan untuk berkembang; (2) jenis pekerjaan; dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari tempat mereka bekerja.⁷⁵ Selain itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.⁷⁶

Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengemukakan teori

⁷²David C. McClelland, *Achievement Motive* (New York: Holt Richard and Winston, Inc., 1961), h. 166.

⁷³Tony Barnes, *Strategi Kaizen untuk Pemimpin yang Sukses* (Jakarta: Interaksa, 1997), h. 190.

⁷⁴Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 78.

⁷⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), h. 456.

⁷⁶*Ibid.*, h. 456-457.

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu dapat termotivasi. Mengingat bahwa individu dalam organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi pimpinan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Dengan demikian kajian tentang kinerja memerlukan pembahasan tentang motivasi, sebab perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakanginya. Dorongan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dorongan intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri guru dan mengarah pada suatu objek tertentu untuk berbuat atau berperilaku, sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar. Kedua dorongan tersebut dapat berjalan sendiri-sendiri maupun bersamaan, perwujudan dalam bentuk perilaku pada dasarnya menunjukkan tentang intensitas dorongan tersebut, dimana bila intensitasnya rendah maka kecenderungan perilakunya pun akan menunjukkan kualitas yang rendah demikian juga sebaliknya. Oleh karena itu pemahaman tentang motivasi dapat memperdalam pemahaman tentang apa dan bagaimana perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu baik dalam konteks kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan organisasi.

Secara sederhana, kerja didefinisikan sebagai segala aktivitas manusia mengerahkan energi bio-psiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu.⁷⁷ Menurut Hasibuan, kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.⁷⁸ Kerja perlu diartikan sebagai kegiatan luhur manusia. Bukan saja karena kerja manusia dapat bertahan hidup tetapi juga kerja merupakan penciptaan manusia terhadap alam sekitarnya menjadi manusiawi. Dengan demikian kerja juga merupakan realisasi diri.⁷⁹ Pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan.

Menurut ajaran Islam, bekerja adalah ibadah, Sinamo, membagi kerja dalam delapan doktrin yaitu kerja sebagai rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah

⁷⁷Jansen H. Sinamo, *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, ed. 1 (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2002), h. 43.

⁷⁸S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), h. 47.

⁷⁹S. Puspwardoyo, *Strategi Kebudayaan* (Jakarta: PT. Gramedia, 1985), h. 116.

aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan.⁸⁰

Kerja, artinya kegiatan melakukan sesuatu.⁸¹ El-Qussy, menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis. Pertama, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental, dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan *random* (*random movement*) seperti terlihat pada gerakan bayi kecil yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran.⁸² Kerja yang dimaksud di sini tentu saja kerja menurut arti yang pertama, yaitu kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materil atau nonmaterial.

Untuk memenuhi kebutuhannya manusia termotivasi bekerja. Alquran memotivasi manusia untuk bekerja keras dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam Alquran surah *al-Mulk* ayat 15 disebutkan:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan".⁸³

Selanjutnya dalam surah *al-Jumu'ah*/62 ayat 10 dikemukakan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".⁸⁴

⁸⁰Simamora, Etos Kerja., h. 71.

⁸¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), h. 488.

⁸²Abdul Aziz El-Qussy, *Pokok-Pokok Kesehatan Jiwa/Mental*, terj. Zakiah Daradjat (Jakarta: Bulan Bintang, 1974), h. 100-101.

⁸³Q.S. *al-Mulk*/67:15.

Kerja dalam perspektif Islam bukan hanya sekedar memenuhi nafkah, lebih dari itu kerja berarti bekerja keras secara terus menerus tanpa kenal lelah, mencari dengan segala keseriusan.

Masing-masing manusia memiliki potensi yang menjadi bagian dari berbagai sarana pemenuhan kebutuhannya. Kapasitas kerja pada setiap manusia sangat terbatas, sesuai dengan fitrah dan pencapaiannya sendiri. Oleh karena itu manusia perlu bekerjasama dan bermasyarakat. Namun perlu diperhatikan dalam rangka pemenuhan kebutuhan itu, bukan berarti manusia bekerja secara membabi buta dengan menghalalkan segala cara, merusak lingkungan dan sumber daya alam yang tersedia, namun harus dilakukan dengan cara-cara yang adil, penuh keseimbangan (*equilibrium*) sesuai dengan kebajikan yang diperintahkan Allah swt.

Dalam surah *an-Nahl* ayat 112, Allah mengingatkan manusia untuk menjaga berbagai sumberdaya yang ada di muka bumi demi kelangsungan pemenuhan kebutuhan manusia di masa mendatang.

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ ءَامِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ

Artinya: Dan Allah telah membuat suatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tenteram, rezkinya datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat, tetapi (penduduk) nya mengingkari ni'mat-ni'mat Allah; karena itu Allah merasakan kepada mereka pakaian kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang selalu mereka perbuat.⁸⁵

Bekerja dalam Islam merupakan kewajiban bagi mereka yang mampu. Tidak dibenarkan seorang Muslim hanya berpangku tangan dengan alasan “mengkhususkan waktu untuk beribadah” atau bertawakkal kepada Allah. Sebab langit tidak pernah menurunkan emas maupun perak. Tidak dibenarkan pula bagi seorang Muslim bersandar pada bantuan orang lain sedangkan dirinya mampu untuk bekerja. Islam mengagungkan “pekerjaan duniawi” dan kadang-kadang menjadikannya bagian dari ibadah. Di sisi lain, pekerjaan dikategorikan sebagai *jihad* jika diniatkan dengan ikhlas dan diiringi oleh ketekunan dan *ihsan*.

Motivasi dalam memenuhi kebutuhan merupakan unsur yang membuat manusia tekun dan giat dalam bekerja. Motivasi dapat dikatakan sebagai usaha yang mendorong dan menolak seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak sesuai yang diharapkan, sehingga memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan merupakan serangkaian usaha-usaha dalam rangka memberikan motif (dorongan), harapan, dan insentif kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhannya yang pada gilirannya dapat

⁸⁴Q.S. *al-Jumu'ah*/62:10.

⁸⁵Q.S. *an-Nahl*/16:112.

meningkatkan kinerja dan semangat kerja untuk mencapai tujuan. Kekuatan motivasi itu bergantung pada pengharapan, persepsi imbalan, jumlah usaha yang dianggap dibutuhkan, tugas yang akan dilaksanakan, serta faktor-faktor lain yang merupakan bagian dari lingkungan kerja.⁸⁶

Dalam melakukan pekerjaan, setiap individu memiliki hasil yang positif maupun negatif, ada yang merasa puas dan ada pula yang tidak puas. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Stephen Robin, motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁸⁷ Kekuatan motivasi itu bergantung pada pengharapan, persepsi imbalan, jumlah usaha yang dianggap dibutuhkan, tugas yang akan dilaksanakan serta faktor-faktor lain yang merupakan bagian dari lingkungan. Motivasi dengan demikian meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi. Selain itu, motivasi dapat pula berarti dorongan individu melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Komponen utama motivasi adalah kebutuhan, dorongan dan tujuan. Ia membutuhkan hasil kerja yang baik dan dorongan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang yang dapat mengarahkan perilakunya dalam bekerja. Kebutuhan seseorang dapat digunakan untuk mengukur kekuatan motivasinya. Apabila kebutuhan seseorang telah terpenuhi, maka ia cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan suatu kegiatan (pekerjaan). Faktor kebutuhan merupakan salah satu sumber motivasi seseorang. Sebagaimana dikatakan McClelland, kebutuhan manusia digolongkan pada tiga tingkatan. *Pertama*, kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* disingkat N-

⁸⁶Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM, 2001), h. 105.

⁸⁷Stephen Robin, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, terjemahan Hadiyan Pujaatmika (Jakarta: Prenhalindo, 1996), h. 102.

Ach). *Kedua*, kebutuhan bermasyarakat (*need for affiliation* disingkat N-Aff). *Ketiga*, kebutuhan akan kekuatan (*need for power* disingkat N-Pow).⁸⁸

Kebutuhan dengan berbagai macam bentuk dan jenisnya telah memotivasi individu untuk berkompetisi meraih yang terbaik bagi dirinya dalam suatu lingkungan dimana individu tersebut bekerja. Penghargaan sebagai manifestasi dan perwujudan usaha individu terbagi ke dalam dua bentuk sebagaimana dijelaskan oleh Barnes:

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan berbentuk; *penghargaan keuangan*, berupa insentif yang bersifat jangka pendek dan terdiri dari gaji ditambah bonus jangka panjang yang mencakup pembagian keuntungan organisasi, dan lainnya. Tunjangan tambahan bagi pegawai, seperti adanya jaminan asuransi diri dan keluarga, biaya pengobatan yang dibantu, uang pensiun, mobil, cuti, dan lainnya; *Penghargaan non keuangan*, yang bersifat intrinsik (*intrinsic-rewards*) itu melekat/inheren pada aktifitas itu sendiri, seperti penghargaan terhadap motivasi pegawai yang berasal dari dirinya untuk bekerja yang memuaskan baginya. Imbalan yang diberikan berupa pemberian tanggungjawab lebih besar lagi, partisipasi dalam mengambil langkah organisasi, serta ruang dimana pegawai dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan yang bersifat ekstrinsik (*extrinsic-rewards*) seperti memberikan pujian oleh manajemen puncak secara langsung kepada pegawai, promosi jabatan, serta fasilitas kantor yang memuaskan.⁸⁹

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berasal dari dalam (faktor internal) dan dari luar (faktor eksternal). Menurut Panji Anoraga, tingkah laku seseorang dalam bekerja secara internal dipengaruhi oleh sikap, minat, intelegensia dan kepribadian. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh sarana dan prasarana, insentif atau penghasilan, serta suasana kerja atau lingkungan kerja.⁹⁰ Selain itu, faktor intrinsik yang berkaitan dengan minat dan keinginan seseorang dalam proses pekerjaan memegang peranan penting, karena faktor inilah yang menyebabkan motivasi setiap orang berbeda.

Sumber motivasi menurut Veithzal Rivai, terdiri dari tiga faktor, yaitu: (1) kemungkinan untuk berkembang; (2) jenis pekerjaan; dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari tempat mereka bekerja.⁹¹ Selain itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa

⁸⁸David C. McClelland, *Achievement Motive* (New York: Holt Richard and Winston, Inc., 1961), h. 166.

⁸⁹Tony Barnes, *Strategi Kaizen untuk Pemimpin yang Sukses* (Jakarta: Interaksa, 1997), h. 190.

⁹⁰Panji Anaraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 78.

⁹¹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), h. 456.

aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.⁹²

b. Teori-teori Motivasi

Hasil penelitian Hersey dan Blanchard menyimpulkan, bahwa manusia memiliki kebutuhan yang berbeda secara esensial dan saling mempengaruhi perilaku dengan cara yang tidak sama. Menurutnya, motivasi manusia dalam bekerja terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, rasa tanggungjawab serta kemajuan dan peningkatan. Faktor inilah yang berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja.⁹³

Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengemukakan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu dapat termotivasi. Mengingat bahwa individu dalam organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi pimpinan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika pimpinan dapat memahami kondisi-kondisi tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan ini harus disertai dengan penyusunan kebijakan dan prosedur kerja yang efektif. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa teori motivasi yang cukup dikenal dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Salah satu teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurutnya terdapat lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kepemilikan sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

⁹²*Ibid.*, h. 456-457.

⁹³Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, terjemahan Agus Dharma (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 1992), h. 89.



(Sumber: Maslow, *Motivation and Personality*, 1954)

Teori Abraham Maslow tentang motivasi manusia dapat diterapkan pada hampir semua lapangan kehidupan individual maupun kehidupan sosial. Manusia dimotivasi oleh sejumlah kebutuhan dasar yang bersifat sama untuk seluruh spesies, tidak berubah, dan berasal dari sumber genetis atau naluriah. Ini merupakan konsep fundamental dari teori Maslow. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu bersifat psikologis, bukan semata-mata fisiologis yang merupakan inti kodrat manusia.⁹⁴

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar, paling kuat dan paling jelas di antara sekian banyak kebutuhan manusia, yaitu

⁹⁴ Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954), h. 70.

kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Apabila seseorang mengalami kekurangan makanan, harga diri atau cinta, maka yang pertama ingin diperolehnya adalah makanan. Ia akan mengabaikan atau menekan semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya terpuaskan.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Segera setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologi terpuaskan, maka muncullah apa yang disebut Maslow dengan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan rasa aman ini biasanya terpuaskan pada orang-orang dewasa yang normal dan sehat. Orang dewasa yang tidak aman atau *neurotik* bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman, menurut Maslow "orang semacam itu bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam bencana besar".⁹⁵ Artinya, ia akan selalu bertindak seolah-olah menghadapi keadaan darurat atau seolah-olah ia takut kena pukul. Orang yang sehat juga menginginkan keteraturan dan stabilitas, namun kebutuhan itu tidak sampai menjadi soal hidup atau mati seperti pada orang *neurotik*.

3) Kebutuhan akan Rasa Kepemilikan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan seperti ini didambakan setiap orang agar memiliki hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain, khususnya kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya, dan ia akan berusaha keras untuk mencapai tujuan itu. Ia berharap memperoleh tempat semacam itu melebihi segala-galanya di dunia ini.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan penghargaan, yakni harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidak-tergantungan dan kebebasan. Sedangkan penghargaan dari orang lain meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian,

⁹⁵*Ibid.*, h. 73.

kedudukan, nama baik serta penghargaan. Seseorang yang memiliki harga diri yang cukup akan lebih percaya diri, lebih mampu serta lebih produktif. Sebaliknya, apabila harga dirinya kurang, maka ia akan diliputi rasa rendah diri serta rasa tidak berdaya, yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa serta tingkah laku *neurotik*.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setiap orang harus berkembang sesuai kemampuannya. Kebutuhan untuk menumbuhkan, mengembangkan dan menggunakan segala kemampuannya oleh Maslow disebut dengan aktualisasi diri, yang merupakan salah satu aspek penting teorinya tentang motivasi dalam diri manusia. Maslow juga melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri.⁹⁶ Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan penghargaan diri terpuaskan secara memadai.

2. McClelland's Theory of Needs

Berkaitan dengan motivasi, David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting dalam organisasi, yaitu:

Pertama, kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar organisasi/ perusahaan serta ditentukan oleh perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan. *Kedua*, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. *Ketiga*, kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan dalam organisasi/ perusahaan.⁹⁷

- 1) *Need for achievement*. Setiap orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan sehingga mereka bekerja selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Mereka ini disebut dengan *high achiever*, yakni seseorang dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain (*better than*

⁹⁶*Ibid.*, h. 77.

⁹⁷McClelland, *Achievement*, h. 229.

others). *High achiever* selalu mencari suasana kerja untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memperoleh kembali jawaban yang cepat dari suasana tersebut.

- 2) *Need for Power*. Beberapa orang dalam organisasi/perusahaan selalu memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian lainnya. Orang semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap lainnya.
 - 3) *Need for affiliation*. Kebutuhan ini menempati posisi paling akhir. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu memiliki motivasi untuk menciptakan persahabatan, bekerjasama dan membangun saling pengertian satu dengan lainnya.
3. Theory X and Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Teori McGregor ini selanjutnya dikembangkan oleh Roethlisberger dengan merumuskan asumsi-asumsi motivasi manusia dalam organisasi sebagai berikut:⁹⁸

- 1) Teori X (negatif):
 - a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
 - b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
 - c. Karyawan akan menghindari tanggungjawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

⁹⁸Fritz J. Roethlisberger, *Management and Morale* (Cambridge: Harvard University Press, 1941), h. 21.

- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

2) Teori Y (positif):

- a. Karyawan dapat memancang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah, dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif tersebar meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan *top manajemen*.

Apabila pimpinan percaya bahwa memberikan sanksi dan hukuman akan mengakibatkan seseorang bekerja lebih maksimal, maka ia akan menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya, jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan dalam bekerja, maka ia akan menggunakan motivasi teori Y (positif). Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dan segala bentuknya harus mempertimbangkan situasi, tempat dan orangnya. Suatu dorongan (motivasi) mungkin efektif bagi seseorang, namun tidak efektif bagi orang lain.

Pada umumnya pemberian motivasi positif akan memberikan peningkatan semangat, mengurangi keluhan dan kesulitan. Tetapi peningkatan motivasi saja tidak cukup. Dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa penggunaan 'ancaman' atau motivasi negatif seringkali menghasilkan peningkatan produktivitas dalam jangka pendek. Namun untuk jangka panjang, penggunaan motivasi positif akan lebih lebih efektif diterapkan dalam rangka mendorong produktivitas karyawan.

Penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi ketimbang penggunaan motivasi negatif. Setiap individu berbeda antara satu dengan lain, karenanya para pemimpin harus mempelajari perilaku bawahannya agar bisa

menggunakan motivasi yang tepat dan cocok. Tindakan yang dilakukan dapat berupa memberi penghargaan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya memberi informasi yang jelas untuk menghindari kesalahan dalam bekerja. Selain itu para pimpinan dapat memberi rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugas antar sesama karyawan. Adapun pemberian hadiah/penghargaan (*reward*) merupakan bentuk motivasi yang sangat positif.

4. Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Islami

Dalam perkembangan selanjutnya, teori motivasi dikembangkan oleh Baharuddin yang menggunakan pendekatan psikologi Islami dalam memahami motivasi utama berperilaku yang didasari oleh *ibâdah*, bersumber dari *al-fitrah* sebagai dimensi terakhir dari deretan dimensi-dimensi jiwa manusia.⁹⁹

Jadi, mengenai motivasi utama manusia dalam berperilaku ini, konsep Psikologi Islami dekat dengan konsep Psikologi Humanistik, namun tetap ada perbedaan yang signifikan. Bahwa Psikologi Islami menempatkan *ibâdah* sebagai motivasi utama manusia berperilaku adalah sebagai akibat dimensi *al-fitrah*, yang sama sekali tidak terjangkau dalam Psikologis Humanistik. Sementara kebutuhan bertingkat lainnya, tidak memiliki perbedaan yang signifikan.¹⁰⁰

Konsep manusia dalam berperilaku, Baharuddin membedakan antara Psikoanalisa yang menjadikan dorongan *libido-sexual* sebagai motivasi utama, Psikologi Behaviorisme menekankan penyesuaian diri dengan lingkungan fisik dan sosial, dan Psikologi Humanistik menekankan pemenuhan kebutuhan bertingkat dan aktualisasi diri (*self actualization*). Sedangkan Psikologi Islami memandang motivasi utama manusia berperilaku adalah untuk memenuhi kebutuhan bertingkat dan *ibâdah*.¹⁰¹

5. Kinerja Guru

⁹⁹Baharuddin, *Paradigma Psikologi Islami: Studi tentang Elemen Psikologi dari Al-Quran* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 314.

¹⁰⁰*Ibid.*

¹⁰¹*Ibid*, h. 315.

Guru adalah sosok yang dikondisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Melihat sisi lemah dari sistem pendidikan nasional, dengan seringnya ganti kurikulum pendidikan, maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal dan tidak demikian halnya guru profesional.

Selain itu, kinerja guru juga sangat ditentukan oleh *output* atau keluaran dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sebagai institusi penghasil tenaga guru, LPTK juga memiliki tanggungjawab dalam menciptakan guru berkualitas dan tentunya suatu ketika berdampak kepada pembentukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas pula. Oleh sebab itu LPTK juga memiliki andil besar di dalam mempersiapkan guru seperti yang disebutkan di atas, berkualitas, berwawasan serta mampu membentuk SDM mandiri, cerdas, bertanggung jawab dan berkepribadian.

Era reformasi dan desentralisasi pendidikan menyebabkan orang bebas melakukan kritik, titik lemah pendidikan akan menjadi bahan dan sasaran empuk bagi para kritikus, adakalanya kritik yang diberikan dapat menjadi pemicu dalam memperbaiki kinerja guru. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan pula akan dapat menjadikan guru tidak percaya diri sebagai akibat dari kritik yang diberikan. Hal ini dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru yang bersangkutan.

Apapun kritik yang diberikan, apakah bernilai positif atau negatif kiranya akan menjadi masukan yang sangat berarti bagi kinerja guru. Guru yang baik tidak akan pernah putus asa, dan menjadi kritikan sebagai pemicu baginya di dalam melakukan perbaikan dan pembenahan diri di masa yang akan datang. Kritik terhadap kinerja guru perlu dilakukan, tanpa itu bagaimana guru mengetahui kinerja yang sudah dilakukannya selama ini. Dengan demikian akan menjadi bahan renungan bagi guru untuk perbaikan lebih lanjut.

Bila diamati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Kinerja guru dari hari kehari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun terus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus dan terus belajar tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi ini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis dan serba kompetitif.

Kinerja guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut *Timpe*, dalam bukunya *performance* sebagaimana dikutip oleh *Suprpto*, dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa guru ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.¹⁰²

Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang “dapat dilakukan”, sedangkan “upaya” berhubungan dengan apa yang “akan dilakukan”.

¹⁰²Ch. Suprpto, *Kinerja Pejabat Eselon IV*, Disertasi (Jakarta: UNJ, 1999), h. 14.

Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di lingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas/ kinerja guru.

Pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk kinerja guru, sementara itu Zane K. Quible menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: “Basic human traits affect employees’ job related behaviour and performance. These human traits include ability, aptitude, perception, values, interest, emotions, needs and personality.”¹⁰³

Kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan berpengaruh terhadap dorongan guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja merupakan perilaku yang menghasilkan pencapaian tujuan bekerja (*work goals*). Sedangkan motivasi merupakan kekuatan yang mengaktifkan perilaku terarah pada tujuan, motivasi merupakan pendorong atau penarik untuk bertindak “It unlocks the door to quality performance in any situation – on the job”.¹⁰⁴

Menurut William F. Glueck “Motivation is a person’s inner state which energizes, channels, and sustains behaviour to achieve the person’s needs”.¹⁰⁵ Pendapat ini menggambarkan bahwa motivasi merupakan kondisi dalam guru yang menumbuhkan energi untuk bergerak, menyalurkan gerakan serta memelihara perilaku guna mencapai pemenuhan kebutuhannya, upaya-upaya untuk mencapai /memenuhi kebutuhan dilatar belakangi oleh kondisi dalam diri guru yang menimbulkan perilaku dalam bentuk tindakan-tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang membuat guru bertindak “motivation is what makes people act or behave in the way they do”.¹⁰⁶ Di samping itu motivasi dapat juga dimaknai sebagai kecenderungan guru untuk terlibat dalam suatu aktivitas tertentu “motivation is defined as the individual’s inclination to engage in a specific activity”, aktivitas yang dilakukan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan akan menunjukkan tingkat/kondisi kinerja (*performance*) orang tersebut, dan kualitasnya akan sangat tergantung pada motivasi yang mendasarinya.¹⁰⁷

Dalam upaya untuk menjelaskan tentang motivasi, terdapat dua kategori teori berdasarkan sudut pandangnya masing-masing yakni: (1). Teori proses (*process model*) dan (2). Teori isi (*content model*). Teori proses mengkaji tentang “kenapa dan bagaimana motivasi bekerja”

¹⁰³Zane K. Quible, *Administrative Office Management* (Virginia: Reston Publishing, Co, 1984), h. 247.

¹⁰⁴Sherry Keith, Robert Girling, *Education, Management and Participation* (Boston: Allyn and Bacon. 1991), h. 91.

¹⁰⁵William F. Glueck, *Personnel, A Diagnostic Approach* (Texas: Business Publication, 1998), h. 138.

¹⁰⁶Michael Armstrong, Tt, *How to be a Better Manager* (Kogan: Page, 1991), h. 137.

¹⁰⁷Girling, *Education.*, h. 94.

sedangkan *teori isi* mengkaji tentang apa yang secara khusus memotivasi seseorang, termasuk ke dalam *teori isi* yang terkenal adalah *teori hirarki kebutuhan* dari Abraham Maslow dan *teori dua faktor* dari Frederick Herzberg, sedangkan di antara *teori proses* yang terkenal adalah *teori ekspektansi* (*expectancy theory*) dan *teori tujuan* (*goal theory*).

Teori hirarki kebutuhan menganggap bahwa guru termotivasi untuk memuaskan sekumpulan kebutuhan yang sama secara universal, teori model ini yang secara luas dikenal adalah yang dikemukakan oleh Maslow, dimana dia mengidentifikasi lima kategori yaitu:

- a. *Physiological needs*: kebutuhan dasar untuk supaya manusia bisa hidup seperti makan dan minum.
- b. *Safety needs*: kebutuhan individu atas perlindungan fisik dan psikologis serta perlindungan dari ancaman dan bahaya.
- c. *Social needs*: kebutuhan untuk berhubungan dan penerimaan dari orang lain seperti persahabatan dan cinta.
- d. *Esteem needs*: kebutuhan yang berhubungan penghormatan, ini mencakup dua bagian yakni *self esteem* dan *esteem from other*, yang pertama adalah keinginan untuk berprestasi, keyakinan, dan kebebasan, sedang yang kedua menyangkut keinginan akan reputasi, prestise serta penghargaan.
- e. *Self-actualization*: kebutuhan untuk memenuhi potensi diri, untuk menguji batas-batas dirinya serta keinginan menjadi seseorang sesuai dengan yang dapat dilakukan.¹⁰⁸

Bila melihat macam-macam kebutuhan seperti tersebut di atas nampak bahwa kebutuhan yang pertama dan kedua dapat memperoleh pemenuhan melalui perilaku/aspek ekonomi, artinya jenis pekerjaan yang menjadi sumber pendapatan seseorang serta besarnya pendapatan yang diperoleh akan sangat menentukan terhadap terpenuhi atau tidaknya kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sedangkan tiga yang terakhir terutama dapat terpenuhi melalui perilaku simbolik yang bermuatan aspek-aspek psikis dan social. Kebutuhan ini hanya akan terpenuhi dalam hubungannya dengan kehidupan sosial kemasyarakatan, sehingga sangat dipengaruhi oleh pihak lain yang berinteraksi di dalamnya

Sebagaimana telah disebutkan dimuka bahwa disamping *teori isi* (*content theory*), terdapat teori lain yang melihat masalah motivasi dari sudut proses. Termasuk dalam kategori teori ini antara lain *teori tujuan* (*goal theory*) dan *teori ekspektansi*. Kedua teori ini erat bubungannya dengan proses kinerja, bahkan Suprpto menyatakan bahwa salah satu teori dasar yang berhubungan dengan proses kinerja adalah teori tujuan (*goal theory*) dan teori atribusi (*attribution theory*).¹⁰⁹

Menurut *teori tujuan* kinerja adalah tujuan yang hendak dicapai untuk memenuhi kebutuhan. Bila seseorang termotivasi untuk memiliki kinerja yang tinggi dan melihat bahwa

¹⁰⁸Taher A. Razik, Austin D. Swanson. *Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management* (New Jersey: Prentice Hall. 1995), h. 283.

¹⁰⁹Suprpto, *Kinerja*, h. 14.

kinerja yang tinggi itu merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhan tertentu, maka orang tersebut akan mengikuti jalur tersebut sebagai bagian dari tuntutan pemuasan kebutuhan. Dengan kata lain tujuan yang telah ditentukan akan dirasakan sebagai sesuatu yang harus dicapai dan dengan tujuan tersebut perilaku (kinerja) manusia akan terarah. Tujuan merupakan penentu kognitif yang mempunyai peran penting dalam mengarahkan pikiran dan tindakan untuk mencapai hasil tertentu, dan dengan begitu seseorang akan merespon dan berperilaku sesuai dengan maksud dan tujuan tersebut. Posisi tujuan berada antara emosi dan hasrat dengan kinerja, ini berarti bahwa hasrat akan berwujud jadi kinerja bila didasarkan pada maksud atau tujuan. Dalam hubungan ini keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi memerlukan hal-hal sebagai berikut, yaitu: Pendefinisian yang jelas tentang tujuan yang hendak dicapai; menstimulasi identifikasi kelompok terhadap tujuan; dan menghilangkan rintangan yang akan menghalangi pencapaian tujuan.¹¹⁰

Sementara itu teori ekspektansi menjelaskan bahwa motivasi untuk melaksanakan suatu tugas merupakan fungsi dari ekspektasi atau keyakinan individu terhadap upaya, kinerja dan hasil. *Victor Vroom*, salah seorang tokoh aliran ini berpendapat bahwa motivasi merupakan fungsi dari tiga faktor yaitu: (1) Kekuatan atau hasrat pencapaian tujuan; (2) persepsi akan kemampuan untuk melaksanakan perilaku yang dituntut; dan (3) persepsi atas kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan menghasilkan prestasi tujuan.¹¹¹

Setiap perilaku guru dapat dipandang sebagai hasil dari suatu keadaan dorongan atau ketegangan internal yang berperan sebagai sumber energi untuk berbuat sesuatu. Apabila energi ini tersalurkan pada suatu arah tertentu maka disebut *drive*, dan *drive* ini punya tingkatan intensitas tergantung dari energi yang dipergunakannya.

Sementara itu kemampuan atau abilitas merupakan sesuatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan sesuatu, ini akan sangat menentukan terhadap kualitas suatu pekerjaan. Perbedaan kualitas pekerjaan antara seseorang dengan orang lain pada dasarnya menunjukkan perbedaan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu. Sedangkan kurang bersemangatnya seseorang dalam mengerjakan sesuatu menunjukkan tingkat motivasi orang tersebut. Oleh karena itu dinamika antara motivasi dan kemampuan merupakan hal penting yang

¹¹⁰Girling, *Education.*, h. 60.

¹¹¹Taher A. Razik, *Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management* (New Jersey: Prentice Hall. 1995), h. 279.

menentukan terhadap kinerja seseorang. Hal ini semakin memperkuat alasan mengapa tinjauan tentang kinerja memerlukan juga tinjauan tentang motivasi.

Menurut *James AF. Stoner*, sebagaimana dikutip oleh *Suprpto*, bahwa teori ekspektansi pada dasarnya mempunyai tiga komponen yaitu (1) ekspektansi kinerja-hasil (*performance- outcome expectancy*), dimana individu mengharapkan konsekwensi tertentu dari prilakunya, dan akan mempengaruhi keputusan tentang bagaimana berperilaku; (2) valensi, yaitu kekuatan memotivasi yang bervariasi setiap individu; (3) harapan kinerja - upaya (*effort - performance expectancy*) yang berhubungan dengan tingkat kesulitan dalam usaha mencapai hasil, yang mempengaruhi keputusan berperilaku.¹¹²

Dengan melihat kedua teori proses tersebut nampak bahwa *teori tujuan* menunjukkan tentang proses melahirkan kinerja yang tinggi tergantung motivasi, sedang *teori ekspektansi* melihat motivasi dari sudut individu. Ini berarti bahwa perbedaan kinerja individu dalam suatu situasi kerja terjadi karena perbedaan karakteristik individu itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu ciri kesuksesan suatu organisasi termasuk unsur-unsur (orang-orang) yang berada dan terlibat di dalamnya. Oleh karena itu untuk mengetahuinya diperlukan langkah-langkah penilaian kinerja (*performance appraisal*) agar diketahui seberapa jauh keberhasilan yang dicapai seseorang atau suatu organisasi dan dengan penilaian kinerja ini akan dapat dirumuskan dengan tepat kebijakan apa yang harus diambil dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam manajemen kinerja. Dengan tahapan ini dapat diperoleh informasi yang dapat dijadikan dasar bagi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, baik itu kebijakan penggajian, promosi, demosi dan sebagainya. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut *Carrell dan Kuznet* "*Performance appraisal is a method of evaluating the behaviour of employees in the workplace, normally including both the quantitative and qualitative aspects of job performance*".¹¹³ Dengan demikian baik secara kuantitatif ataupun kualitatif perilaku pekerja dapat dinilai. Sementara itu *Suprihanto*, menyatakan bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara

¹¹²Suprpto, *Kinerja*, h. 16.

¹¹³Frank E Kuznet, Michael R Carrel, *Personnel Management of Human Resources* (Ohio: 1982), h. 237.

keseluruhan.¹¹⁴ Sementara itu *Bacal*, menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, seberapa baikkah kinerja seseorang pegawai pada suatu periode tertentu?¹¹⁵ Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja merupakan langkah penting dalam melihat suatu kondisi organisasi serta orang-orang yang berada di dalamnya, sehingga dapat diperoleh informasi penting bagi pengembangan organisasi baik secara individual maupun kelembagaan. Menurut *Ruky*, penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalannya.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.¹¹⁶

Sementara itu menurut *Cascio*, sebagaimana dikutip oleh *Asnawi*, penilaian kinerja bertujuan:

- a. Sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*
- b. Sebagai kriteria dalam riset personil
- c. Sebagai prediktor
- d. Sebagai dasar untuk membantu merumuskan tujuan program *training*.
- e. Sebagai feedback bagi karyawan itu sendiri
- f. Sebagai bahan kaji bagi organisasi dan pengembangannya.¹¹⁷

Dengan demikian penilaian kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, karena akan mendorong peningkatan kualitas organisasi serta unsur-unsur di dalam organisasi yang bersangkutan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat menjadi landasan penting bagi upaya meningkatkan produktivitas suatu organisasi serta dapat menjadi umpan balik atas kinerja untuk melihat hubungannya dengan tujuan dan sasaran sebagaimana dikemukakan oleh para ahli dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu proses umpan

¹¹⁴John Suprihatno, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE. 2000), h. 1.

¹¹⁵Robert Bacal, *Performance Management*. terj. Surya Darma (Jakarta: Gramedia, 2001) h. 113.

¹¹⁶Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: Gramedia, 2001), h. 20-21.

¹¹⁷Sahlan Asnawi, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Pusgrafin, 1999), h. 145.

balik atas kinerja di masa lalu yang berguna untuk meningkatkan produktivitas di masa mendatang. Sebagai suatu proses yang berkelanjutan, evaluasi kinerja menyediakan informasi mengenai kinerja dalam hubungannya terhadap tujuan dan sasaran.¹¹⁸

Suatu hal yang sangat penting dalam penilaian kinerja adalah obyektivitas, artinya penilaian tidak boleh didasarkan pada suka tidak suka melainkan harus mengacu pada suatu yang obyektif dan baku. Untuk itu diperlukan penentuan standar atau ukuran-ukuran kinerja yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja.¹¹⁹

Dalam mewujudkan kinerja yang baik diperlukan evaluasi, baik evaluasi proses ataupun evaluasi hasil akhir. Dalam pencapaian tersebut diperlukan pedoman-pedoman yang merupakan dasar bagi penilaian agar diperoleh tingkat obyektifitas yang baik. Dengan demikian untuk mengetahui kualitas kinerja seorang pegawai diperlukan penilaian kinerja. Hal ini dapat dilakukan bila ada standar kinerja sebagai dasar agar dapat diketahui perbandingan antara kinerja aktual dengan kinerja yang ideal (seharusnya).

Standar kinerja dimaksudkan untuk menjaga agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat bersifat objektif. Lebih jauh agar obyektivitas dalam penilaian kinerja dapat tercipta, maka perlu dihindari beberapa kesukaran dalam pelaksanaannya yaitu: Kekurangan standar, standar yang tidak relevan atau subyektif, standar yang tidak realistis, ukuran yang jelek atas kinerja, kesalahan menilai, umpan balik yang jelek terhadap pegawai, komunikasi yang negatif, kegagalan untuk menerapkan data evaluasi.¹²⁰ Apabila masalah-masalah seperti tersebut di atas dapat dihindari, maka pelaksanaan penilaian kinerja dapat dipertanggung jawabkan dalam segi keobyektifannya serta tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja dapat tercapai secara optimal sehingga dapat diperoleh manfaat yang besar bagi peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

Kinerja guru dapat juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja guru terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana guru berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah aspek pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis pembelajaran.

¹¹⁸LAN, *Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah*, Modul 4 (Jakarta: LAN dan BPKP, 2001), h. 6.

¹¹⁹Leon C. Magginson, *Personnel, A Behavioural Approach to Administration* (Illionis: Richard D. Irwin, 1970), h. 236.

¹²⁰Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. T. Iskandarsyah (Jakarta: Prenhallindo, 1998), h. 4.

B. Kerangka Berpikir

1. Kontribusi persepsi Pelaksanaan program KKG terhadap kinerja guru

Program KKG dan motivasi kerja terhadap guru merupakan sarana untuk melakukan pembinaan/pembimbingan mengenai hasil kerja guru dalam proses pembelajaran. Oleh sebab itu pelaksanaan program KKG diharapkan dapat menumbuhkan dan mengembangkan kinerja yang positif pada setiap guru di Sekolah Dasar. Untuk mengetahui ada atau tidaknya kontribusi program KKG ini dan seberapa besar kontribusi tersebut didapatkan dengan mencari data yang dihasilkan lewat persepsi atau pandangan dari guru yang mengikuti program KKG tersebut.

Dengan adanya kinerja guru yang meliputi kesadaran guru bahwa bekerja dengan baik dan benar adalah ibadah, memiliki sikap positif terhadap kerja (efisien, rajin, teratur, disiplin/tepat waktu, hemat, jujur dan teliti, rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan, bersedia menerima perubahan, gesit dalam memanfaatkan kesempatan, energik, ketulusan dan percaya diri, mampu bekerjasama, mempunyai visi yang jauh ke depan, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas dalam berbuat kebaikan, ulet dan pantang menyerah, berorientasi pada produktivitas).¹²¹

Persepsi guru atas pelaksanaan program KKG yang dilakukan oleh UPTD yang merupakan suatu pembinaan dan pelatihan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan profesinya dalam hasilnya akan berbeda dan bervariasi berdasarkan persepsi guru tersebut. Kinerja guru akan meningkat jika program KKG dan motivasi kerjaberlangsung dengan baik. Hal ini terlihat bahwa guru-guru yang memiliki kinerja tinggi dalam pembelajaran sesungguhnya memiliki keterkaitan yang erat dengan aktivitas program KKG dan motivasi kerjayang meliputi kunjungan kelas, pertemuan baik formal maupun informal serta melibatkan guru lain yang dianggap berhasil dalam mengajar. Adapun sebagai indikator-indikator dalam pelaksanaan program KKG dan motivasi kerja yaitu penilaian guru terhadap pelaksanaan supervisi meliputi perencanaan supervisi terhadap guru, cara mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapi atau sedang dihadapi guru, perilaku dalam berkomunikasi dengan semua pihak yang berkenaan dengan tugas supervisi, cara yang dilakukan dalam mengambil keputusan, sikap rasional dan emosional, pemberian motivasi kerja kepada guru.

Kinerja pada dasarnya merupakan penampilan kerja atau unjuk kerja yang dilakukan guru dan ini merupakan suatu akumulasi dari berbagai kemampuan yang dipersyaratkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja guru adalah unjuk kerja yang terlihat dari kemampuannya dalam pembelajaran, dimana dalam tugas pembelajaran ini, banyak kemampuan yang dibutuhkan. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam menjalankan tugas pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya

¹²¹Depag RI, *Panduan Pembelajaran* (Jakarta: Majelis Pertimbangan dan Pemberdayaan Pendidikan Agama dan Keagamaan MP3A, 2005), h.41.

Dengan demikian dapat disimpulkan diduga bahwa ada kontribusi positif dan signifikan antara persepsi pelaksanaan program KKG PAI di Kecamatan Binjai Kota terhadap kinerja guru dalam mendidik dan mengajar. Dengan kata lain semakin baik persepsi guru mengenai pelaksanaan program KKG yang dilaksanakan dan diikutinya, maka semakin baik kinerja guru PAI tersebut.

2. Kontribusi Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan teori mengenai motivasi, maka seharusnya semakin tinggi motivasi kerja guru PAI terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, sehingga pekerjaan yang dilakukannya menunjukkan nilai kinerja yang tinggi dan menunjang terhadap keberhasilan dalam mengajar dan meningkatkan kualitas guru dalam mengajar.

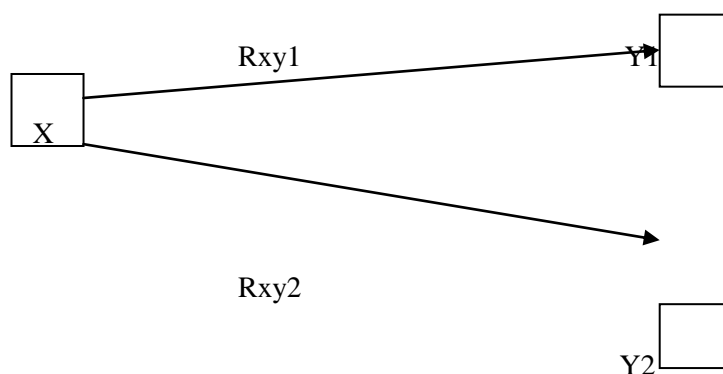
Motivasi kerja guru dalam kenyataannya tidaklah sesuai dengan teori yang diterapkan, sehingga terdapat perbedaan kontribusi atas kinerja guru yang tentunya didasari oleh faktor-faktor baik yang mendukung maupun yang menghambatnya. Namun demikian, motivasi hanyalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru yang akan berbeda dengan faktor-faktor lainnya jika dicari kontribusinya.

3. Kontribusi Persepsi Pelaksanaan Program KKG dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Jika pada nomor satu dan dua dinyatakan ada atau tidaknya kontribusi satu variabel independen yaitu persepsi pelaksanaan program KKG PAI (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru PAI, maka secara teori kedua variabel tersebut bisa berkontribusi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru PAI. Artinya pada taraf kontributif keduanya secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru PAI secara linier. Sehingga paradigma penelitian ini dapat dilihat sebagaimana berikut:

Gambar 2 :

Paradigma Penelitian



Kinerja guru (X) merupakan variabel bebas (*independent variable*) dan persepsi mengenai Program KKG (Y1) serta motivasi kerja (Y2), merupakan variabel terikat (*dependent variable*), r adalah simbol korelasi.

C. Hipotesis

Sebagai anggapan sementara penelitian ini adalah:

1. Terdapat kontribusi positif dan signifikan dari persepsi mengenai pelaksanaan program KKG PAI terhadap kinerja kerja guru pada Guru PAI Tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota.
2. Terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Guru PAI Tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota.
3. Terdapat kontribusi positif dan signifikan secara bersama antara persepsi mengenai pelaksanaan program KKG dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada Guru PAI Tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota.

D. Penelitian Terdahulu

Martoyo Askari dalam penelitiannya menyimpulkan, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, persepsi tentang birokrasi terhadap kepuasan kerja dosen. Variabel motivasi kerja menyumbang sebesar 27% dan variabel persepsi tentang birokrasi menyumbang sebesar 39% terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel yang diteliti secara bersama-sama menyumbang sebesar 55,29% yang signifikan terhadap terciptanya kepuasan kerja dosen IKIP Padang.¹²²

Helmi AF, menyimpulkan bahwa 23% kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh iklim bekerjasama dan prestasi kerja karyawan yang diteliti.¹²³ Darwati dalam penelitiannya yang berjudul Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Unjuk Kerja Guru SMA Negeri 1 dan 9 Pekanbaru pada tahun 2004, menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan iklim kerja menyumbang sebesar 28% terhadap unjuk kerja guru SMA yang diteliti.¹²⁴

Dalam penelitian ini, persepsi guru terhadap program KKG PAI dan motivasi guru terhadap kinerja guru menjadi perbedaan dibandingkan dengan penelitian yang dalam penelitian terdahulu.

BAB III

¹²²Martoyo Askari, "Kepuasan Kerja Dosen Ditinjau dari Motivasi Kerja dan Persepsinya tentang Birokrasi di IKIP Padang" (Penelitian: IKIP Padang, 1994), h. 89.

¹²³Helmi AF, "Hubungan Iklim Bekerjasama dan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tata Usaha IAIN Raden Intan Bandar Lampung" (Tesis: IAIN Raden Intan, 2000).

¹²⁴Darwati, "Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Unjuk Kerja Guru SMA Negeri 1 dan 9 Pekanbaru" (Penelitian: IAIN Pekanbaru, 2004).

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah-sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Binjai Kota Kota Binjai. Penelitian ini dari mulai pengumpulan data hingga analisis data berlangsung selama empat bulan, yakni dari bulan Desember 2011 sampai dengan Maret 2012.

Tabel 1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu													
		April 2012				Mei 2012				Juni 2012				Juli 2012	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Perencanaan dan persiapan penelitian	X	x	x	x	x	x								
2	Penelitian lapangan							x	x	x	x				
3	Analisis data											x	x		
4	Penulisan Laporan													x	x

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Ibnu Hadjar, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan dua variabel atau lebih dan menghasilkan data deskriptif dengan angka-angka untuk digeneralisasikan.

Jenis penelitian ini adalah *ex post facto*, yakni penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.¹²⁵ Sebagaimana dikatakan Kerlinger, bila variabel bebas berbentuk atribut, maka penelitian yang dilakukan adalah *ex post facto*.¹²⁶

¹²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2005), cet. ke-8, h. 7.

¹²⁶Fred N. Kerlinger, *Foundation of Behavioral Research* (New York: Holt Rinehart and Winston, Inc., 1973), h. 173.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah korelasional, yakni penelitian yang berusaha menghubungkan atau mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.¹²⁷ Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas (iklim kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dilakukan uji statistik, yaitu dimaksudkan untuk membantu peneliti melakukan generalisasi secara sah dari data empirik yang telah dikumpulkan.¹²⁸

Data diperoleh dari lapangan dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuisioner dan teknik dokumentasi. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan uji statistik dengan bantuan program *software* komputer *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 12,0. Tahapan-tahapan ini dilalui sehingga dapat mencapai tujuan penelitian yang diharapkan serta mengantarkan peneliti kepada kesimpulan tentang ada tidaknya kontribusi persepsi guru tentang Program KKG PAI dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru PAI di Kecamatan Binjai Kota-Kota Binjai Sumatera Utara.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PAI di Sekolah-sekolah Dasar, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang non PNS, dan aktif mengajar di wilayah Kecamatan Binjai Kota Kota Binjai. Secara keseluruhan total populasi berjumlah 96 orang.

Untuk memudahkan penelitian, ditetapkan sampel sebanyak 30 orang dengan merujuk pada pendapat Rocoe yang mengatakan:

¹²⁷M. Sayuthi Ali, *Metodologi Penelitian Agama: Pendekatan Teori dan Praktek* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), h. 23.

¹²⁸*Ibid.*, h. 28.

1. Berapapun jumlah populasinya, dalam penelitian sosial ukuran sampel yang layak digunakan adalah antara 30 hingga 500 orang.
2. Bila penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis multivariat (korelasi atau regresi), maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (variabel dependen dan independen).¹²⁹

Untuk menetapkan 30 orang sampel sebagaimana diterangkan di atas, ditentukan secara acak (*random*), dengan kriteria: *Pertama*, sampel adalah guru PAI (baik guru PNS maupun non PNS). *Kedua*, sampel telah bekerja di SD di Kecamatan Binjai Kota minimal 5 (lima) tahun terakhir sehingga dapat mengerti dan memahami permasalahan yang sedang diteliti.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka sampel penelitian sebanyak 30 Guru PAI Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota Binjai dianggap telah representative.

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini memiliki tiga variabel, yang terdiri dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah persepsi program KKG PAI yang diberi notasi X_1 ; dan motivasi kerja yang diberi notasi X_2 . Sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru yang diberi notasi Y .

1. Persepsi Guru tentang Program KKG PAI

a) Definisi Konseptual

Persepsi atau pandangan merupakan kualitas penilaian seseorang terhadap sesuatu yang dapat diukur dengan skala likert. Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru PAI terhadap kualitas kontributif dari program KKG PAI. KKG sendiri merupakan program peningkatan profesi guru di tingkat Sekolah Dasar yang didasarkan pada tiap-tiap jenis matapelajaran yang direncanakan dan dijadwalkan oleh Dinas Pendidikan Nasional di tingkat Kecamatan yang disebut dengan UPTD. Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru tentang program KKG PAI yang dilaksanakan di sekolah dasar di Kecamatan Binjai Kota.

b) Definisi Operasional

¹²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 1998), h. 27.

Persepsi guru mengenai Program KKG merupakan skor yang diperoleh responden setelah menjawab instrumen pelaksanaan program KKG khusus pendidikan Agama Islam (KKG PAI) yang dilakukan di Kecamatan Binjai Kota. Adapun yang menjadi instrument dari program KKG adalah hasil yang dicapai oleh guru PAI dan pelaksanaannya di Sekolah Dasar meliputi persepsi terhadap: Kegiatan belajar mengajar, unsur manajemen, unsur penggunaan buku/sarana prasarana pembelajaran, dan partisipasi masyarakat.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian persepsi guru tentang KKG PAI, terdiri dari 5 item jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (R), Kurang Sesuai (KS), serta Tidak Sesuai (TS). Tata cara pemberian skor adalah dengan menggunakan skala dengan rentangan nilai 1 sampai 5, yaitu alternatif jawaban SS diberi bobot 5, jawaban S bobot 4, Ragu-ragu diberi bobot 3, jawaban KS bobot 2, jawaban TS bobot 1. Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan teori yang dibangun pada bab sebelumnya.

c) Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Kisi-kisi Instrumen Variabel Persepsi Guru Tentang Program KKG PAI

No	Dimensi	Indikator	No Item	Jml
	Kegiatan Belajar Mengajar	<ul style="list-style-type: none"> - Menguasai dan menjabarkan kurikulum PAI - menguasai dan mampu serta trampil menggunakan metode dan teknik evaluasi PAI - memiliki komitmen terhadap tugas - disiplin 	1 2 3 4 5 6 7 8 9,10	
	Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan kelas yang berkaitan dengan kesiswaan - Pengelolaan sarana dan prasarana belajar mengajar 	11, 12 13,14	

	Buku/Sarana Prasarana Pembelajaran	- Penentuan standar buku/sarana pembelajaran yang perlu dimiliki oleh sekolah bermutu	15,16	
		- pendataan buku/sarana pembelajaran yang telah dimiliki sekolah mencakup jenis, kuantitas, kondisi, pemanfaatan dll	17,18	
		- memanfaatkan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar	19,20	
	Partisipasi masyarakat	- Program bulan informasi	21,22	
		- jam wajib belajar	22,23	
		- memberikan pelatihan pada masyarakat luar	24,25	
Jumlah			25	

d) Kalibrasi Instrumen

Untuk menghitung validitas instrumen persepsi guru mengenai program KKG PAI dihitung dengan menggunakan rumus statistik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk menghitung interkorelasi, karena butir-butir yang ditawarkan bukan dikotomi tetapi interkorelasi berkala. Dengan demikian, penghitungan validitas dibandingkan dengan harga kritik *r product moment*.

2. Motivasi Kerja

a) Definisi Koseptual

Motivasi kerja adalah dorongan dan kemauan untuk bertindak sesuai yang diharapkan, diwujudkan dengan cara bekerja keras, berusaha memanfaatkan waktu kerja seefektif dan seefisien mungkin serta memiliki tanggungjawab dalam bidang pekerjaannya.

b) Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur melalui indikator: (a) kerja keras dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas; (b) menyenangi bidang pekerjaan saat ini; (c) memiliki prestasi yang patut dibanggakan dalam

bidang pekerjaan; (d) memperoleh pengakuan, penghargaan (*reward*) dari pimpinan maupun sesama guru; (e) bangga sebagai guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian motivasi kerja guru, terdiri dari 5 item jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), serta Sangat Tidak setuju (STS). Tata cara pemberian skor adalah dengan menggunakan skala dengan rentangan nilai 1 sampai 5, yaitu alternatif jawaban SS diberi bobot 5, jawaban S bobot 4, N diberi bobot 3, jawaban TS bobot 2, jawaban STS bobot 1.

c) Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3

Kisi-kisi Instrument Variabel Motivasi Kerja

Unsur	Indikator	No Item	Jml
Motivasi Kerja (X ₂)	1. Kerja keras dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas	1, 2, 3, 4	6 butir
	2. Menyenangi pekerjaan	5, 6,	
	3. Berprestasi dalam tugas	7, 8, 9, 10, 11,	5 butir
	4. Mendapat pengakuan dan <i>reward</i> dari atasan/sesama guru	12, 13, 14	3 butir
	5. Bangga menjadi bagian dari sekolah	15, 16, 17, 18, 19, 20	3 butir
			3 butir

3. Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh responden guru PAI setelah menjawab instrumen kinerja guru yang meliputi pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis pembelajaran.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian motivasi kerja guru, terdiri dari 5 item jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), serta Sangat Tidak setuju (STS). Tata cara pemberian skor adalah dengan menggunakan skala dengan rentangan nilai 1 sampai 5, yaitu alternatif jawaban SS diberi bobot 5, jawaban S bobot 4, R diberi bobot 3, jawaban TS bobot 2, jawaban STS bobot 1.

Tabel 4
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru PAI

No	Indikator	Jumlah	Nomor Butir Item
1	Melakukan perencanaan	5	1, 2, 3, 4, 5
2	Melaksanakan proses pembelajaran	5	6, 7, 8, 9, 10
3	Menilai hasil pembelajaran	5	11, 12, 13, 14, 15
4	Melakukan pembimbingan dan pelatihan	5	16, 17, 18, 19, 20

d. Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui apakah butir-butir item instrumen kinerja guru telah mempunyai tingkah kesahihan (*validitas*) dan tingkat keterandalan (*reliabilitas*), maka perlu diadakan uji coba. Uji coba instrumen dilaksanakan pada guru PAI Sekolah Dasar di Kecamatan Binjai Kota Kota Binjai.

Kemudian untuk mengetahui apakah instrumen butir-butir item telah memiliki tingkat kesahihan (validitas) dan keterandalan (realibilitas) maka perlu dilakukan uji coba dengan menggunakan rumus Product Moment Angka Kasar, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}} \dots\dots^{130}$$

Di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi yang dihitung

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah product skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah product skor butir total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor butir total

$\sum XY$ = Jumlah product butir item dikali product butir total

Sedangkan untuk menguji keterandalan butir dilakukan dengan menggunakan rumus Koefisien Alpha, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{1 - \sum S_1^2}{S_1^2} \right) \dots\dots\dots^{131}$$

dimana:

r_{ii} = Koefisien realibilitas tes

n = Banyaknya butir item

1 = Bilangan konstan

$\sum S_1^2$ = Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

¹³⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 1993), h. 194.

¹³¹ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996), h.

$$S_1^2 = \text{Varian total}$$

Ketentuan yang diterapkan dalam penentuan kesahihan dan keterandalan penelitian ini adalah bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada batas signifikan 5% maka disimpulkan butir item sudah mempunyai tingkat validitas dan tingkat keterandalan yang signifikan.

Dari hasil uji coba instrumen, didapatkan hasil berikut sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir	Butir Gugur	Butir Sahih
1	2	3	4	5	6
Persepsi Guru Tentang Program KKG PAI (X ₁)	1. Menguasai dan menjabarkan kurikulum PAI	1,2,3	3 butir	1 butir (No. 6, dan 25)	25 butir
	2. menguasai dan mampu serta trampil menggunakan metode dan teknik evaluasi PAI	4,5	2 butir		
	3. memiliki komitmen terhadap tugas				
	4. disiplin	6,7,8	3 butir		
	5. Pengelolaan kelas yang berkaitan dengan kesiswaan				
	6. Pengelolaan sarana dan prasarana belajar mengajar	9, 10	1 butir		
	7. Penentuan standar buku/sarana pembelajaran yang perlu dimiliki oleh sekolah bermutu	11, 12	2 butir		
	8. pendataan buku/sarana pembelajaran yang telah dimiliki sekolah mencakup jenis, kuantitas, kondisi, pemanfaatan dll	13,14			
	9. memanfaatkan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar	15,16			
	10. Program bulan informasi	17,18			
11. jam wajib belajar memberikan pelatihan pada masyarakat luar	19,20				

		21,22 22,23 24,25, 26, 27			
Total			27 butir	2 butir	25 butir
Motivasi Kerja (X ₂)	6. Kerja keras dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas 7. Menyenangi pekerjaan 8. Berprestasi dalam tugas 9. Mendapat pengakuan dan <i>reward</i> dari atasan/sesama dosen 10. Bangga menjadi bagian dari sekolah	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,14 15, 16, 17, 18,19, 20	6 butir 5 butir 3 butir 3 butir 3 butir	0	20 butir
Total			20 butir		20 butir

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir	Butir Gugur	Butir Sahih
Kinerja Guru	Melakukan perencanaan	1, 2, 3, 4, 5	5	0	5
	Melaksanakan proses pembelajaran	6, 7, 8, 9, 10	5	0	5
	Menilai hasil pembelajaran	11, 12, 13, 14,	5	0	5

		15			
	Melakukan pembimbingan dan pelatihan	16, 17, 18, 19, 20	5	0	5
		Total	20	0	20

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dari 27 butir pertanyaan uji coba, yang berhubungan dengan variabel persepsi Guru PAI mengenai KKG PAI; 20 butir untuk variabel motivasi kerja; dan 20 butir untuk variabel kepuasan kerja, maka jumlah keseluruhan butir pernyataan yang gugur adalah 2 butir untuk variabel persepsi Guru PAI mengenai KKG PAI sedangkan untuk variabel motivasi kerja dan kinerja guru kesemua instrumen yang dibuat sah. yang akan disebarakan kepada 30 responden penelitian.

Hasil perhitungan analisis keterandalan instrumen, diperoleh masing-masing koefisien keterandalan sebagai berikut:

1. Koefisien keterandalan rata-rata variabel persepsi Guru PAI (X_1) adalah 0,928
2. Koefisien keterandalan rata-rata variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,809
3. Koefisien keterandalan rata-rata variabel kinerja Guru (Y) adalah 0,737.

D. Alat Pengumpul Data

Data primer dijang melalui penyebaran kuisisioner. Pada kuisisioner digunakan skala Likert yang diberi pilihan jawaban berkisar antara sangat setuju (SS); setuju (S); netral (N); tidak setuju (TS); dan sangat tidak setuju (STS). Dalam hal ini responden dapat memilih jawaban sesuai dengan kondisi objektif menurut persepsinya.

Nilai persepsi responden ini diukur dengan memberikan nilai jawaban terhadap lima alternatif jawaban yang bergerak dari poin 5, 4, 3, 2 dan 1. Butir pertanyaan pada angket adalah butir pertanyaan positif (*favourable*). Nilai masing-masing butir adalah 5 untuk jawaban sangat setuju; 4 untuk jawaban setuju; 3 untuk jawaban sedang atau netral; 2 untuk jawaban tidak setuju; dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Sedangkan data sekunder diperoleh melalui teknik *checklist* (membuat catatan-catatan) dari sejumlah dokumentasi yang dibutuhkan dalam rangka mendukung objektivitas dan keakuratan penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Untuk dapat mendeskripsikan data setiap ubahan maka perlu dicari Mean (rata-rata) skor (M) dan Standar Deviasi (SD) dengan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

$$SD = \frac{1}{n} \sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Uji Kecenderungan Variabel

Untuk mengetahui kategori kecenderungan dari setiap variabel penelitian, dilakukan uji kecenderungan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Tentukan skor tertinggi ideal (Stt) dengan skor terendah ideal (Str)
- Dihitung rata-rata skor ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi) dengan rumus sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Stt + Str}{2} \quad ; \quad Sdi = \frac{Stt - Str}{6}$$

- Berdasarkan Mi dan Sdi yang sudah diperoleh maka ditentukan kategori kecenderungan sebagai berikut:

Mi + 1,5 Sdi ke atas kategori = tinggi

Mi s/d Mi + 1,5 Sdi kategori = cukup

Mi s/d Mi – 1,5 Sdi kategori = kurang

Mi – 1,5 Sdi ke bawah kategori = rendah

Demikian pula untuk mengetahui kategori kecenderungan dari kinerja guru.

3. Uji Persyaratan Analisis

Persyaratan menggunakan analisis statistik bentuk regresi adalah terdapatnya data yang mempunyai sebaran normal, kelinieran dan keberartian. Untuk itu diadakan Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Keterandalan.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat sebagai berikut:

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_0 - fh)^2}{fh} \dots\dots\dots^{132}$$

Dimana:

χ^2 = Chi Kuadrat

f_0 = Frekuensi yang diperoleh dari (diobservasi dalam) sampel

fh = Frekuensi yang diharapkan dalam sampel sebagai pencerminan dari frekuensi yang diharapkan dalam populasi

Untuk harga Chi Kuadrat digunakan taraf signifikan 5% (0,005) dan derajat kebebasan sebesar jumlah kelas frekuensi dikurangi 1 ($dk=k-1$). Apabila harga $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas dan Uji Keberartian

Untuk mengetahui apakah data ubahan bebas setiap variabel penelitian maka diadakan uji linieritas dan uji keberartian. Untuk uji linieritas ini dilakukan dengan regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kriterium

X = Prediktor

b = Bilangan koefisien predictor

a = Bilangan konstanta

Besar a dan b dihitung dengan rumus:

¹³²Hadi, *Metodologi*, h. 317.

$$a = \frac{\left(\sum_{i=1}^n Y_i\right)\left(\sum_{i=1}^n Y_i^2\right) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk menentukan keberartian garis regresi dihitung dengan uji f dengan rumus:

$$f = \frac{RJK_{reg} \left(\frac{b}{a}\right)}{RJK_{sisia}}$$

Ketentuan bila f hitung > f tabel pada signifikansi 5% maka disimpulkan berarti. Sedangkan untuk menguji kelinieran garis regresi dihitung dan diuji f dengan rumus sebagai berikut:

$$f = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G}$$

Ketentuan yang ditetapkan adalah bila f hitung < f tabel taraf signifikan 5% maka disimpulkan linier.

4. Uji Hipotesis

- a. Perhitungan koefisien korelasi antara variabel penelitian digunakan rumus Product Moment Angka Kasar, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left(N(\sum X^2) - (\sum X)^2\right)\left(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\right)}}$$

Hipotesis penelitian diterima apabila r hitung > r tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05).

- b. Perhitungan koefisien determinasi dan kontribusi variabel penelitian (X) terhadap (Y).

Untuk menghitung besarnya kontribusi penelitian variabel X terhadap variabel Y terlebih dahulu dihitung koefisien determinasi, yaitu:

$$r = \left(r_{xy}^2 \right)$$

sehingga kontribusi penelitian adalah sebesar $r \times 100\%$

- c. Perhitungan uji keberartian kontribusi digunakan rumus statistik uji-t menurut Sudjana, yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dengan menggunakan derajat kebebasan ($db = n-2$) pada daftar signifikansi 5% maka apabila t hitung $>$ t tabel dinyatakan kontribusi yang dihitung berarti.

F. Hipotesis Statistik

1. Hipotesis pertama

- a. $H_0: \rho_{y1} = 0$
- b. $H_1: \rho_{y1} > 0$

2. Hipotesis kedua

- a. $H_0: \rho_{y2} = 0$
- b. $H_1: \rho_{y2} > 0$

Keterangan:

- 1. ρ_{y1} yaitu koefisien persepsi mengenai program KKG PAI terhadap kinerja guru.
- 2. ρ_{y2} yaitu koefisien motivasi kerja terhadap kinerja guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Temuan Khusus Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dan X2 (motivasi kerja) serta 1 variabel terikat Y (kinerja guru PAI) sehingga analisis deskriptif yang bertujuan untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian dimulai berdasarkan urutan X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dan X2 (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja guru PAI) dilanjutkan dengan menganalisis kecenderungan masing-masing variabel.

1. Persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1)

Untuk mendapatkan data tentang persepsi guru tentang persepsi pelaksanaan program KKG PAI (X1), diperoleh dari jawaban responden berjumlah 30 orang yang menjawab 25 item pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (R), Kurang Sesuai (KS), serta Tidak Sesuai (TS). Tata cara pemberian skor adalah dengan menggunakan skala dengan rentangan nilai 1 sampai 5, yaitu alternatif jawaban SS diberi bobot 5, jawaban S bobot 4, Ragu-ragu diberi bobot 3, jawaban KS bobot 2, jawaban TS bobot 1. Sehingga, skor maksimal adalah $25 \times 5 = 125$ dan skor minimal adalah $25 \times 1 = 25$.

Setelah diadakan sebaran terhadap instrument kepada para responden yang berjumlah 30 orang dengan 25 soal yang dibuat, maka hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.

Jumlah Responden dan Frekuensi Serta Alternatif Jawaban Responden tentang Persepsi Guru

Jumlah responden	Frekuensi dan alternatif					Prosentase	Predikat
	Jawaban						
	SS	S	R	KS	TS		
0	0	0		0	0	0%	Negative
9	0	9	0	0	0	30%	Positif
11	0	0	11	0	0	36%	Positif
10	0	0	0	10	0	34%	Positif
0	0	0	0	0	0	0%	Negative
30	0%	30%	36%	34%	0%	100%	Positif

Jawaban responden terhadap ke-25 item pertanyaan memberikan sebaran data dengan skor tertinggi 118 dan skor terendah 103. Dari jumlah responden yang menjawab instrument dapat dibagi secara prosentase yang menjawab Sangat setuju atau SS adalah nol persen (0%), sedangkan secara berturut-turut yang menjawab Setuju (S) berjumlah 9 orang atau 30%, menjawab Ragu-ragu (R) sebanyak 11 orang responden atau 36% dan yang menjawab Kurang Setuju (KS) sebanyak 10 atau 34%, adapun yang menjawab tidak setuju (TS) berjumlah nol atau (0%). Selanjutnya dari hasil perhitungan, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 109.433, standar deviasi sebesar 5,04 nilai median sebesar 104.00 dan mode sebesar 131.32.

Tabulasi distribusi frekuensi data penelitian ini dilakukan dengan cara berikut:

- Menghitung jarak atau rentangan dengan rumus : $R = \text{data tertinggi} - \text{data terendah}$. Dalam penelitian ini, $R = 118 - 113 = 6$.
- Menentukan jumlah kelas dengan menggunakan rumus Sturges $1+3.3 \log n$.
dimana n = jumlah data.

$$K = 1 + 3.3 \log (30)$$

$$K = 1 + 3.3 \times 1.06$$

$$K = 6 \text{=====} \text{ dibulatkan } 6.$$

c. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus:

$$\text{Panjang Interval (p)} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{60}{6} = 10$$

Dengan demikian, sebaran data persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dapat disusun dalam tabel frekuensi dan gambar histogram berikut:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1)

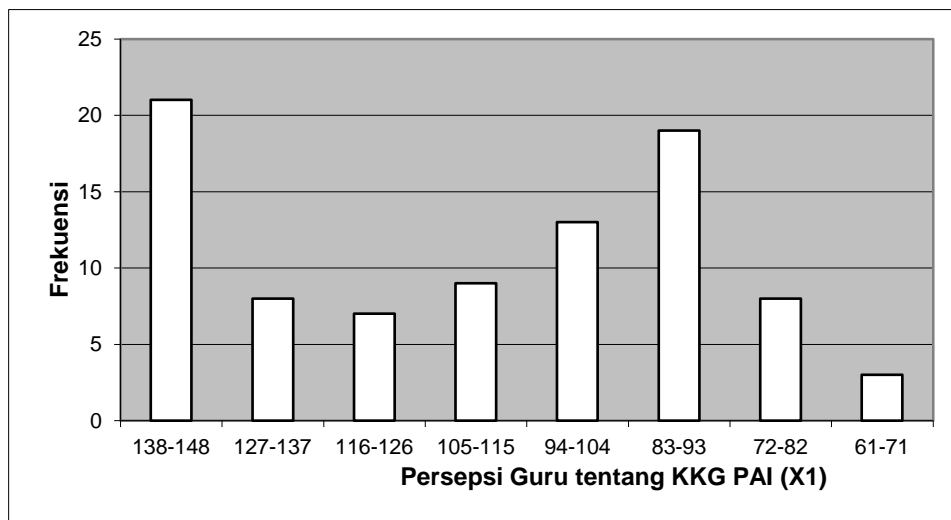
Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif(%)	Kumulatif Absolut	F.Kumulatif Relatif(%)
125-119	0	0	0	0%
118-112	9	30%	9	30%
111-105	11	36%	20	67%
104-98	10	34%	30	100%
97-91	0	0	0	0
Total	30	100.00%	59	100%

Berdasarkan tabel frekuensi, di atas menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI di SD Kecamatan

Binjai Kota. Adapun bentuk histogram persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3:

Historigram Variabel Persepsi Guru Tentang Program KKG PAI



2. Motivasi kerja (X2)

Untuk mendapatkan data tentang persepsi guru tentang motivasi kerja (X2), diperoleh dari jawaban responden berjumlah 30 orang yang menjawab 20 item pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), serta Sangat Tidak setuju (STS). Tata cara pemberian skor adalah dengan menggunakan skala dengan rentangan nilai 1 sampai 5, yaitu alternatif jawaban SS diberi bobot 5, jawaban S bobot 4, R diberi bobot 3, jawaban TS bobot 2, jawaban STS bobot 1. Sehingga, skor maksimal adalah $20 \times 5 = 100$ dan skor minimal adalah $20 \times 1 = 20$.

Jawaban responden terhadap ke-20 item pertanyaan memberikan sebaran data dengan skor tertinggi 92 dan skor terendah 78. Selanjutnya dari hasil perhitungan, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 88.233, standar deviasi sebesar 4,40 nilai median sebesar 83.33.

Setelah diadakan sebaran terhadap instrument kepada para responden yang berjumlah 30 orang dengan 20 soal yang dibuat, maka hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Jumlah Responden dan Frekuensi Serta Alternatif Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

Jumlah responden	Frekuensi dan alternatif Jawaban					Prosentase	Predikat
	SS	S	N	TS	STS		
13	13	0	0	0	0	33%	Positif
17	0	17	0	0	0	47%	Positif
0	0	0	0	0	0	0%	Positif
0	0	0	0	10	0	0%	Negative
0	0	0	0	0	0	0%	Negative
30	33%	47%	0%	0%	0%	100%	Positif

Dari jumlah responden yang menjawab instrument dapat dibagi secara prosentase yang menjawab Sangat setuju atau (SS) berjumlah 13 orang atau (43%), sedangkan secara berturut-turut yang menjawab Setuju (S) berjumlah 17 orang atau 37%, sedangkan yang menjawab Netral (N) dan yang menjawab Tidak Setuju (TS) serta yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) kesmuanya berjumlah nol atau (0%). Selanjutnya dari hasil perhitungan, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 109.433, standar deviasi sebesar 5,04 nilai median sebesar 104.00 dan mode sebesar 131.32.

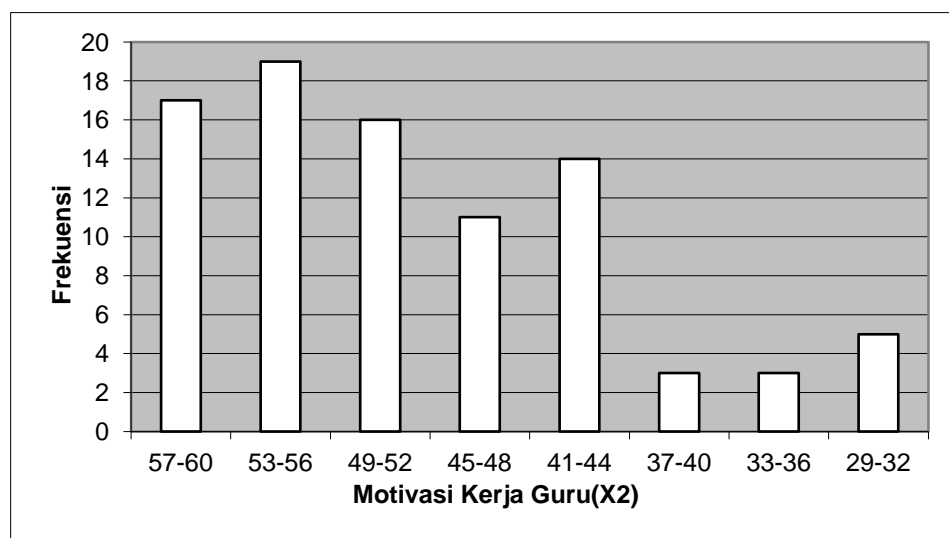
Dengan demikian, sebaran data motivasi kerja guru (X₂) dapat disusun dalam tabel frekuensi dan gambar histogram berikut:

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Guru (X₂)

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif(%)	Kumulatif Absolut	F.Kumulatif Relatif(%)
100-84	13	33%	13	33%
83-69	17	47%	30	100%
68-54	0	0	0	0
53-39	0	0	0	0
39-20	0	0	0	0
Total	30	100.00%	43	100%

Bentuk histogram motivasi kerja (X₂) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4:
Historigram Variabel Motivasi Kerja



3. Kinerja guru PAI (Y)

Untuk mendapatkan data tentang kinerja guru (Y), diperoleh dari jawaban responden berjumlah 30 orang yang menjawab 20 item pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), serta Sangat Tidak setuju (STS). Tata cara pemberian skor adalah dengan menggunakan skala dengan rentangan nilai 1 sampai 5, yaitu alternatif jawaban SS diberi bobot 5, jawaban S bobot 4, R diberi bobot 3, jawaban TS bobot 2, jawaban STS bobot 1. Sehingga, skor maksimal adalah $20 \times 5 = 100$ dan skor minimal adalah $20 \times 1 = 20$.

Setelah diadakan sebaran terhadap instrument kepada para responden yang berjumlah 30 orang dengan 20 soal yang dibuat, maka hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9

Jumlah Responden dan Frekuensi Serta Alternatif Jawaban Responden Tentang Kinerja Guru

Jumlah responden	Frekuensi dan alternatif Jawaban					Prosentase	Predikat
	SS	S	N	TS	STS		
13	13	0	0	0	0	33%	Positif
17	0	17	0	0	0	47%	Positif
0	0	0	0	0	0	0%	Positif
0	0	0	0	10	0	0%	Negative
0	0	0	0	0	0	0%	Negative
30	33%	47%	0%	0%	0%	100%	Positif

Dari jumlah responden yang menjawab instrument dapat dibagi secara prosentase yang menjawab Sangat setuju atau (SS) berjumlah 13 orang atau (43%), sedangkan secara berturut-turut yang menjawab Setuju (S) berjumlah 17 orang atau 37%, sedangkan yang menjawab Netral (N) dan yang menjawab Tidak Setuju (TS) serta yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) kesmuanya berjumlah nol atau (0%).

Jawaban responden terhadap ke-20 item pertanyaan memberikan sebaran data dengan skor tertinggi 92 dan skor terendah 78. Selanjutnya dari hasil perhitungan, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 88.233, standar deviasi sebesar 4,40 nilai median sebesar 83.33. Dengan demikian, sebaran data kinerja guru (X_2) dapat disusun dalam tabel frekuensi dan gambar histogram berikut:

Tabel 10

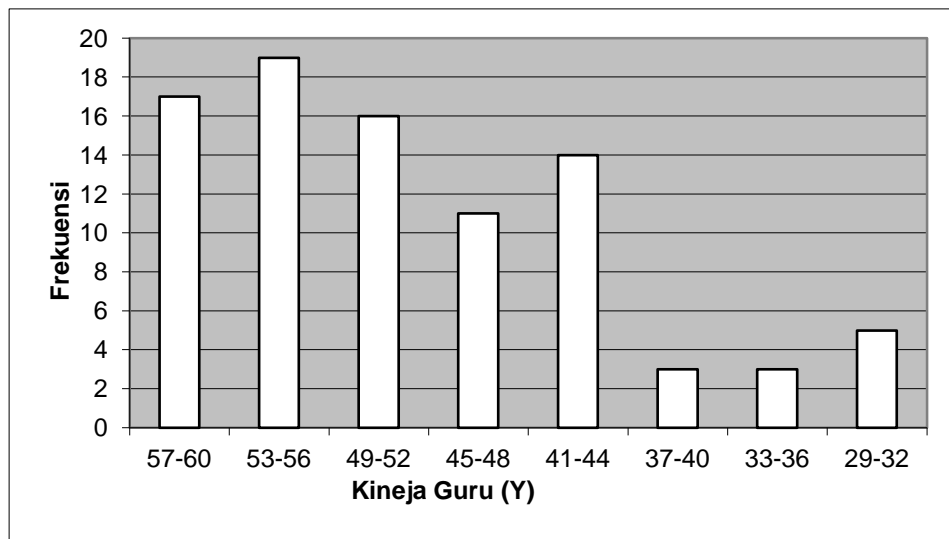
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (X_2)

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif(%)	Kumulatif Absolut	F.Kumulatif Relatif(%)
100-84	13	43%	13	43%
83-69	17	47%	30	100%
68-54	0	0	0	0
53-39	0	0	0	0
39-20	0	0	0	0
Total	30	100.00%	43	100%

Bentuk histogram Kinerja Guru (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 5:

Historigram Variabel Kinerja Guru PAI



B. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

Dalam menentukan range untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, digunakan rumus sebagai berikut:

1. $X > \text{Mean} + 1.5 \text{ Standar Deviasi}$
 2. $\text{Mean} < X < \text{Mean} + 1.5 \text{ Standar Deviasi}$
 3. $\text{Mean} - 1.5 \text{ Standar Deviasi} < X < \text{Mean}$
 4. $X < \text{Mean} - 1.5 \text{ Standar Deviasi}$
1. Tingkat Kecenderungan Variabel Persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1), digunakan nilai mean rata-rata (mean) sebesar 109.43, standar deviasi sebesar 5.04. Selanjutnya, perhitungan tingkat kecenderungan variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI X1 adalah sebagai berikut :

Tabel 11

Tingkat Kecenderungan Variabel Persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1)

Skor	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
110 ke atas	13	43%	Sangat baik
109-90	17	47%	Baik
89-61	0	0	Kurang baik
60 ke bawah	0	0	Tidak baik
Jumlah	30	100.00%	

Dari tabel di atas diketahui bahwa ada 13 guru atau (30%) yang memiliki persepsi tentang pelaksanaan program KKG PAI yang sangat baik, 17 orang guru atau (37. %) memiliki persepsi tentang pelaksanaan program KKG PAI yang baik, 35 (39.77%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas orang memiliki persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI yang baik (47%).

2. Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja X2, digunakan nilai mean rata-rata (mean) sebesar 88.22, standar deviasi sebesar 4.47. Selanjutnya, perhitungan tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja X2 adalah sebagai berikut:

Tabel 12

Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi kerja (X2)

Skor	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
------	--------------	----------------	----------

110 ke atas	13	43%	Sangat baik
109-90	17	47%	Baik
89-61	0	0	Kurang baik
60 ke bawah	0	0	Tidak baik
Jumlah	30	100.00%	

Dari tabel di atas diketahui bahwa ada 13 guru atau (30%) yang memiliki motivasi kerja yang sangat baik, 17 orang guru atau (37 %) memiliki motivasi yang baik, 35 (39.77%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru memiliki motivasi kerja yang baik (47%).

3. Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja guru PAI (Y)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kinerja guru PAI Y, digunakan nilai mean rata-rata (mean) sebesar 91.50, standar deviasi sebesar 3.33. Selanjutnya, perhitungan tingkat kecenderungan variabel kinerja guru PAI (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja guru PAI Y

Skor	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
110 ke atas	13	33%	Sangat baik
109-90	17	47%	Baik
89-61	0	0	Kurang baik
60 ke bawah	0	0	Tidak baik
Jumlah	30	100.00%	

Dari tabel di atas diketahui bahwa ada 13 guru atau (30%) yang memiliki motivasi kerja yang sangat baik, 17 orang guru atau (37 %) memiliki motivasi yang baik, 35 (39.77%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru memiliki motivasi kerja yang baik (47%).

C. Uji Persyaratan

Sebelum pengujian hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas hanya dilakukan terhadap variabel X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dan X2 (motivasi kerja) sebab hasil kedua variabel ini diperoleh dari skor butir pertanyaan sementara variabel terikat Y (kinerja guru PAI) tidak berasal dari skor butir pertanyaan sehingga tidak dilakukan uji validitas.

1.1. Uji Validitas X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI).

Uji validitas terhadap 25 butir pertanyaan X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) menggunakan uji korelasi alpha angka

kasar memperlihatkan hasil seperti terlihat pada lampiran 4, dimana semua $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga disimpulkan bahwa ke-25 butir pertanyaan variabel X2 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) adalah valid, dengan nilai r_{hitung} reliabilitas = 0.88.

1.2. Uji Validitas X2 (motivasi kerja).

Uji validitas terhadap 30 butir pertanyaan X2 (motivasi kerja) menggunakan uji korelasi alpha angka kasar memperlihatkan hasil seperti terlihat pada lampiran 5, dimana semua $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga disimpulkan bahwa ke-30 butir pertanyaan variabel X2 (motivasi kerja) adalah valid, dengan nilai r_{hitung} reliabilitas = 0.915

2. Uji Normalitas

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis regresi adalah sebaran data dari setiap variabel bersifat normal. Penyajian hasil normalitas data dibuat dalam bentuk tabel dan grafik seperti pada lampiran. Uji normalitas dapat dihitung dengan rumus chi-kuadrat dengan ketentuan data dari setiap variabel dikatakan normal jika nilai χ^2_{hitung} lebih kecil dari χ^2_{tabel} pada taraf signifikan 0.05.

Hasil analisis uji normalitas dari setiap variabel penelitian dapat disajikan seperti berikut:

Tabel 14

Rangkuman Hasil Analisis Uji Normalitas Data

Variabel Penelitian	df	Chi-square	Chi-square
		Hitung	tabel
Persepsi guru tentang pelaksanaan	46	36.977	62.83

program KKG PAI (X^1)			
Motivasi Kerja (X^2)	25	21.318	37.65
Kinerja Guru PAI (Y)	23	34.182	35.17

Dari hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai χ^2_{hitung} X^1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) adalah sebesar 36.977 (lihat lampiran 5), sedangkan nilai χ^2_{tabel} untuk $df = 46$ adalah sebesar 62.83, sehingga, $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X^1) berdistribusi secara normal pada taraf signifikan 0.05.

Selanjutnya dari hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai χ^2_{hitung} X^2 (motivasi kerja) adalah sebesar 21.318 (lihat lampiran 4), sedangkan nilai χ^2_{tabel} untuk $df = 25$ adalah sebesar 37.65, sehingga, $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data motivasi kerja (X^2) berdistribusi secara normal pada taraf signifikan 0.05.

Hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai χ^2_{hitung} Y (kinerja guru PAI orang) adalah sebesar 34.182 (lihat lampiran 5), sedangkan nilai χ^2_{tabel} untuk $df = 23$ adalah sebesar 35.17, sehingga, $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru PAI (Y) berdistribusi secara normal pada taraf signifikan 0.05.

Kemudian untuk melihat normal tidaknya data melalui grafik yaitu memperhatikan sebaran data (titik titik) pada sumbu diagonal grafik tersebut, dan pengambilan keputusan sesuai dengan batasan berikut:

- Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari grafik yang terbentuk seperti pada lampiran 6, pada umumnya data (titik) menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel independennya.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi (*curva estimation*) yang dalam penelitian ini adalah meliputi persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja guru PAI (Y). Analisis dilakukan dengan uji ANOVA dan uji signifikansi dengan melihat nilai probabilitas (p). Hasil analisis dapat disajikan pada tabel berikut:

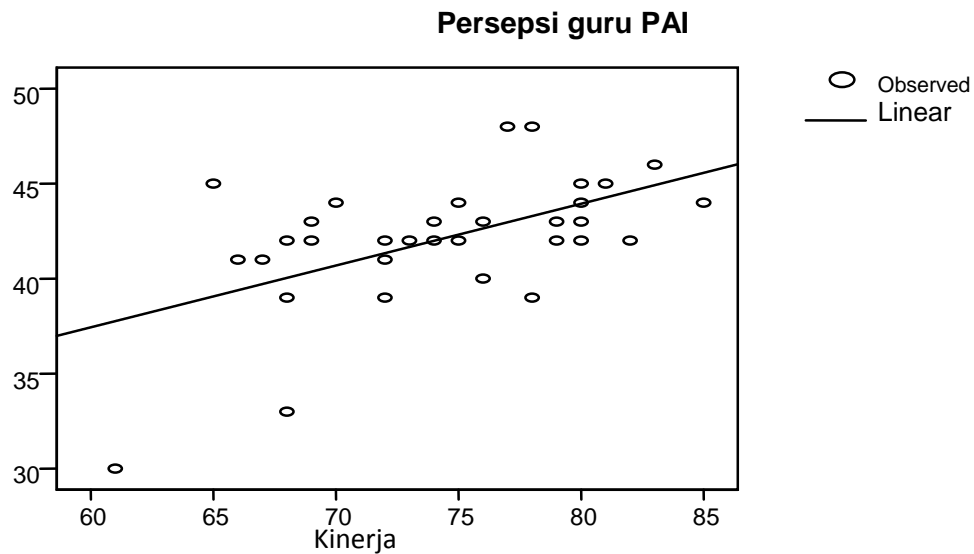
Tabel 15
Hasil Analisis Linieritas

No	Korelasi	F _{hitung}	Probabilitas	Garis regresi
1	X1 dengan Y	73.5	0.000	Linier
2	X2 dengan Y	8.35	0.000	Linier

- a. Antara X1 dan Y 9 (Hubungan persepsi guru PAI dengan Kinerja)

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa analisis linieritas antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dengan kinerja guru PAI orang (Y) memberi hasil F_{hitung} = 73.5 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000 (data terlampir). Sesuai dengan kriteria persyaratan linieritas, jika $p < \text{sig-}\alpha$ (0.05), maka korelasi antara variabel bebas (X1) dengan variabel terikat Y adalah linier.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel bebas X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dengan variabel terikat Y (kinerja guru PAI) adalah linier. Persyaratan normalitas, dapat dilihat pada gambar *Normal Probability Plot* berikut ini:



Gambar 6.

Grafik Uji Normalitas Hubungan persepsi Guru PAI dengan Kinerja guru

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa analisis linieritas antara Motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru PAI orang (Y) memberi hasil F-hitung = 83.5 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000 (data terlampir 6). Sesuai dengan kriteria persyaratan linieritas, jika $p < \text{sig-}\alpha$ (0.05), maka korelasi antara variabel bebas (X2) dengan variabel terikat Y adalah linier. Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel bebas X2 (motivasi kerja) dengan variabel terikat Y (kinerja guru PAI) adalah linier.

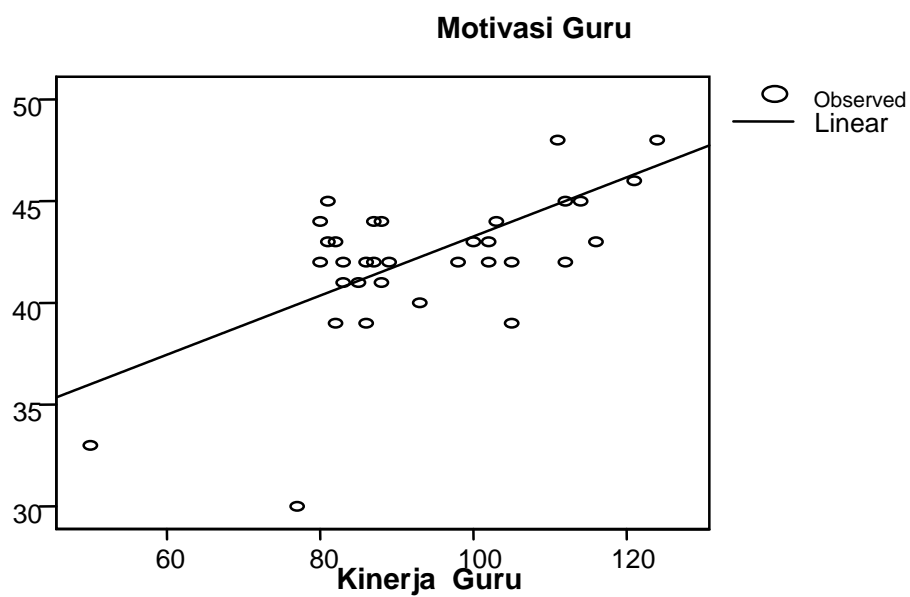
Tabel 16. Koefisien Korelasi

		Persepsi guru PAI	Motivasi kerja	Kinerja Guru
Persepsi guru PAI	Pearson Correlation	1	.204	.545(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.254	.001
	N	33	33	33
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.204	1	.623(**)
	Sig. (2-tailed)	.254	.	.000
	N	33	33	33
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.545(**)	.623(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.
	N	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Besar hubungan antara variabel Kinerja dengan Persepsi guru PAI yang disebut koefisien korelasi adalah 0,545, sedangkan antara variabel Kinerja dengan Persepsi adalah 0,623. Secara teoritis, karena korelasi antara variabel Kinerja dengan Persepsi lebih besar, maka variabel motivasi guru lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel Persepsi guru PAI.
2. Korelasi antara variabel Persepsi guru PAI dengan Persepsi tidak cukup kuat, yaitu hanya 0,204. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, atau korelasi di antara variabel bebas.
3. Tingkat signifikansi koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) menghasilkan angka 0.001 dan 0.000 yang probabilitasnya jauh di bawah 0,01, maka korelasi antara variabel Kinerja dengan Persepsi guru PAI dan Persepsi sangat nyata.

b. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru



Gambar 7. Grafik Uji Normalitas Hubungan motivasi kerja dengan kinerja Guru

Jika residual berasal dari distribusi normal, nilai-nilai sebaran data (lihat noktah-noktah pada gambar di atas) akan terletak di **sekitar garis lurus**. Terlihat bahwa sebaran data pada kedua chart di atas tersebar di sekitar garis lurus tersebut. Dengan demikian, persyaratan normalitas di sini dapat dipenuhi.

Setelah data memenuhi persyaratan berdistribusi normal dan acak, maka dilanjutkan dengan melihat hasil uji kesamaan variansinya sebagai berikut:

Tabel 17. Uji ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.961	2	112.481	19.877	.000(a)
	Residual	169.766	30	5.659		
	Total	394.727	32			

a Predictors: (Constant), Persepsi, motivasi kerja

b Dependent Variable: Kinerja

Dasar pengambilan keputusan dari uji ANOVA atau F test, berdasarkan pada nilai probabilitas:

a. Jika probabilitas $> 0,01$, H_0 diterima.

b. Jika probabilitas $< 0,01$, H_0 ditolak.

Terlihat bahwa F hitung yang didapat adalah 19.877 dengan tingkat signifikansi (probabilitas) 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,01, maka H_0 ditolak. Atau, ada interaksi antara Persepsi guru PAI dan kinerja guru sebagai variabel dependen secara bersama-sama dengan Kinerja sebagai variabel independen.

D. Pengujian Hipotesis

Setelah memenuhi persyaratan pengujian hipotesis dengan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas, maka dilakukan uji statistik lebih lanjut dengan analisis korelasi sederhana untuk melihat kontribusi antara variabel bebas X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dengan variabel terikat Y (kinerja guru PAI) dan antara variabel bebas X2 (motivasi kerja dengan variabel terikat Y (kinerja guru PAI).

Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi 3 bagian yang secara lengkap dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kontribusi (korelasi) antara variabel bebas X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dengan variabel terikat Y (Kinerja guru PAI).

Dengan rumusan hipotesis statistik:

$$H_0 : \rho_1 = 0$$

$$H_a : \rho_1 > 0$$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara variabel bebas X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dengan variabel terikat Y (Kinerja guru PAI), diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0.733 (lihat data terlampir 10). Selanjutnya, dilakukan uji-t diperoleh $t_{hitung} = 10.00$ pada taraf kepercayaan 0.05. Kemudian dengan melihat t_{tabel} untuk $df = 1$, diperoleh $t_{tabel} = 6.31$. Karena nilai $t_{hitung} (10.00) > t_{tabel} (6.31)$ maka hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan ada kontribusi pengaruh positif dan signifikan antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) terhadap kinerja guru PAI (Y), maka hipotesis dapat diterima pada taraf kepercayaan 95% (0.05).

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini, koefisien determinasi antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dengan kinerja guru PAI (Y) adalah sebesar 0.538. Hal ini berarti bahwa sebesar 53.8% variabel kinerja guru PAI dapat dijelaskan oleh variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI X1. Sedangkan persamaan regresi antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dengan kinerja guru PAI (Y) adalah $Y = 64.438 + 0.220X_2$.

2. Kontribusi (korelasi) antara variabel bebas X2 (motivasi kerja) dengan variabel terikat Y (Kinerja guru PAI).

Dengan rumusan hipotesis statistik:

$$H_0 : \rho_2 = 0$$

$$H_a : \rho_{2} > 0$$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara variabel bebas X2 (motivasi kerja) dengan variabel terikat Y (Kinerja guru PAI), diperoleh koefisien korelasi-r sebesar 0.821 (lihat data terlampir 10). Selanjutnya, dilakukan uji-t diperoleh $t_{hitung} = 13.317$ pada taraf kepercayaan 0.05. kemudian dengan melihat t_{tabel} untuk $df = 1$, diperoleh $t_{tabel} = 6.31$. karena nilai $t_{hitung} (7.90) > t_{tabel} (6.31)$ maka hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan ada kontribusi pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru PAI (Y), maka hipotesis dapat diterima pada taraf kepercayaan 95% (0.05).

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini, koefisien determinasi antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru PAI (Y) adalah sebesar 0.673. Hal ini berarti bahwa sebesar 67.3% variabel kinerja guru PAI dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja X2. Sedangkan persamaan regresi antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru PAI (Y) adalah $Y = 50.238 + 0.783X_1$.

3. Kontribusi (korelasi) antara variabel bebas X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dan X2 (motivasi kerja) secara bersama sama dengan variabel terikat Y (Kinerja guru PAI).

Dengan rumusan hipotesis statistik:

$$H_o : \rho_{12} = 0$$

$$H_a : \rho_{12} > 0$$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara variabel bebas X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dengan variabel terikat Y (Kinerja guru PAI), diperoleh koefisien korelasi r sebesar 0.870 (lihat data terlampir 11). Selanjutnya, dilakukan uji-t diperoleh $F_{hitung} = 132.405$ dan probabilitas (p) = 0.000 pada taraf kepercayaan 0.05. Disebabkan oleh nilai probabilitas (p) < sig- α (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI X1 dan motivasi kerja X2 secara bersama-sama

dengan kinerja guru PAI orang (Y), dapat diterima pada taraf kepercayaan atau signifikansi $=0.05$.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini, koefisien determinasi antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama sama dengan kinerja guru PAI (Y) adalah sebesar 0.757. Hal ini berarti bahwa sebesar 75.7% variabel kinerja guru PAI dapat dijelaskan oleh variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan persamaan regresi antara antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dengan kinerja guru PAI (Y) adalah $Y = 48.673 + 0.0.11X_2 + 0.567X_1$.

E. Korelasi Parsial

Korelasi parsial penelitian ini bermaksud untuk melihat kontribusi murni antara satu variabel dengan variabel lainnya dari 3 variabel penelitian bila satu variabel dikontrol. Hasil analisis korelasi parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 18

Ringkasan Analisis Korelasi Parsial

Korelasi	Koefisien Korelasi	Nilai Probabilitas
r_{X_1Y}	0.506	0.000
r_{X_2Y}	0.689	0.000
$R_{Y(X_1 \times X_2)}$	0.037	0.736

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa kontribusi antara variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dan variabel terikat Y (kinerja guru PAI) bila variabel X2 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI) dikontrol, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.506.

Uji keberartian kontribusi parsial dengan melihat nilai probabilitas untuk taraf signifikansi 0.05 dimana karena nilai probabilitas p sebesar 0.000, atau lebih kecil dari

nilai $\text{sig-}\alpha$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi antara variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dan variabel terikat Y (kinerja guru PAI) bila variabel X2 (motivasi kerja) dikontrol menunjukkan kontribusi yang berarti pada taraf signifikansi 0.05.

Selanjutnya, hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa kontribusi antara variabel motivasi kerja (X2) dan variabel terikat Y (kinerja guru PAI) bila variabel X1 (motivasi kerja) dikontrol, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.506.

Selanjutnya, uji keberartian kontribusi parsial dengan melihat nilai probabilitas untuk taraf signifikansi 0.05 dimana karena nilai probabilitas p sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai $\text{sig-}\alpha$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi antara variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dan variabel terikat Y (kinerja guru PAI) bila variabel X2 (motivasi kerja) dikontrol menunjukkan kontribusi yang berarti pada taraf signifikansi 0.05.

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa kontribusi antara variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) bila variabel Y (kinerja guru PAI) dikontrol, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.689.

Uji keberartian kontribusi parsial dengan melihat nilai probabilitas untuk taraf signifikansi 0.05 dimana karena nilai probabilitas p sebesar 0.756 atau lebih besar dari nilai $\text{sig-}\alpha$ (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi antara variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) bila variabel Y (kinerja guru PAI) dikontrol menunjukkan kontribusi yang tidak berarti pada taraf signifikansi 0.05.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI dengan variabel kinerja guru PAI orang. Motivasi kerja dan persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI orang memberi dukungan positif terhadap kinerja guru PAI orang. dan semakin baik motivasi kerja dan persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI orang, semakin besar peluang peningkatan / perbaikan kinerja guru PAI.

1. Kontribusi persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI orang dan kinerja guru PAI orang menunjukkan angka korelasi sebesar $r = 0.733$. Sesuai dengan pedoman interpretasi angka indeks korelasi, maka angka 0.733 berada antara 0.61 - 0.80 yang artinya antara variabel X1 (persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI orang) dan kinerja guru PAI orang) terdapat korelasi yang cukup tinggi. Kontribusi antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI dengan kinerja guru PAI orang berada pada kategori cukup tinggi. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh bahwa persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI orang memberi kontribusi sebesar 53.8% terhadap peningkatan kinerja guru PAI orang. Dengan demikian, persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI orang memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja guru PAI orang.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang ada, maka penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal kontribusi positifnya, yaitu adanya kontribusi antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI dengan kinerja guru PAI sebagaimana para ahli psikologi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendorong kinerja guru PAI.

Demikian juga Slameto yang menyatakan bahwa minat adalah satu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan suatu kontribusi antara diri sendiri dan sesuatu di luar diri. Semakin kuat atau dekat kontribusi tersebut, semakin besar minat yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru PAI.¹³³

2. Kontribusi motivasi kerja dan kinerja guru PAI orang menunjukkan angka korelasi sebesar $r = 0.821$. Sesuai dengan pedoman interpretasi angka indeks korelasi, maka angka 0.689 berada antara 0.80 - 0.999 yang artinya antara variabel X2 (motivasi kerja) dan kinerja guru PAI orang) terdapat korelasi yang sangat tinggi. Kontribusi antara motivasi kerja dengan kinerja guru PAI orang berada pada kategori sangat tinggi. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh bahwa motivasi kerja memberi kontribusi sebesar 67.3% terhadap peningkatan kinerja guru PAI orang.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang ada, maka penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal kontribusi positifnya, yaitu adanya kontribusi antara motivasi

¹³³Slameto, *Belajar*, h. 80.

kerja dengan kinerja guru PAI. Begitu juga berdasarkan teori para ahli psikologi yang menyatakan bahwa kemampuan awal merupakan salah satu faktor pendorong kinerja guru PAI.¹³⁴

3. Kemudian jika secara bersamaan antara persepsi guru tentang pelaksanaan program KKG PAI dan motivasi kerja guru PAI di SD Kecamatan Binjai Kota menunjukkan kontribusi yang berarti pada taraf signifikansi 0.05. Kontribusi yang signifikan antara persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) dan persepsi guru tentang pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) diindikasikan oleh hasil uji-F secara serentak dimana $F_{hitung} = 132.405$ dan probabilitas $\text{sig-p} (0.000) < \text{sig-}\alpha (0.05)$

Dari pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi guru terhadap pelaksanaan program KKG PAI di Kecamatan Binjai Kota dan motivasi guru terhadap kinerja guru memiliki kontribusi yang secara parsial berbeda-beda dan jika dihubungkan kedua variabel tersebut menunjukkan tingkat kontribusi yang signifikan. Kedua variabel di atas, dapat dianggap sebagai salah satu pengaruh terhadap kemajuan dan tingkat kinerja guru yang tinggi, artinya kedua variabel bisa dengan sendirinya berkontribusi terhadap kinerja guru secara signifikan, bahkan jika keduanya digabungkan akan tetap berkontribusi secara signifikan.

Namun demikian, kedua variabel hanyalah salah satu faktor pendukung kinerja guru, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti halnya sosialisasi, seminar, studi banding, simposium, dan lain-lainnya sebagai ganti dari variabel persepsi guru akan pelaksanaan Program KKG PAI. Sedangkan faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap kinerja sebagai ganti dari variabel motivasi antara lain tingkat pendidikan, semangat, visi dan misi dan lainnya. Sehingga penelitian ini dianggap masih memiliki kelemahan yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

F. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari penelitian ini belum sempurna, sebab walaupun penelitian ini telah dilakukan secara optimal dengan menekan seminimal mungkin bias yang terjadi namun faktor kesalahan manusia tidak dapat dihindari. Ketidake sempurnaan penelitian ini nampak dari hal-hal berikut:

¹³⁴Nashir, *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal* (Jakarta: Delia Press, 2004), h. 65.

1. Permasalahan data yang diberikan responden, bahwa sangat memungkinkan terjadinya ketidakseriusan dan ketidakterbukaan para responden dalam mengisi kuesioner penelitian, sehingga kemungkinan terjadi bias dan kesalahan manusiawi tidak dapat dihindari. Hal ini disebabkan variabel penelitian ini menyangkut persepsi guru PAI mengenai KKG dan motivasi kerja guru serta Kinerja guru. Subjektivitas guru dalam mempersepsi pelaksanaan KKG PAI dan motivasi kerja sangat mungkin terjadi.
2. Sehubungan dengan kuesioner persepsi guru PAI mengenai KKG dan motivasi kerja guru serta Kinerja guru, bahwa guru memberikan data sesuai dengan apa yang ada pada dirinya, sehingga subjektivitas juga sangat mungkin terjadi.
3. Keterbatasan variabel juga dapat menjadi bias dengan banyaknya variabel lain yang dianggap lebih berkontribusi positif terhadap kinerja guru, masih banyak variabel lainnya. Oleh sebab itu penelitian ini masih banyak mengandung keterbatasan yang jika dikaji lebih mendalam akan dapat menghasilkan penelitian-penelitian lainnya yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AF, Helmi. "Hubungan Iklim Bekerjasama dan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tata Usaha IAIN Raden Intan Bandar Lampung". Tesis: IAIN Raden Intan, 2000.
- Alwi, Syafaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM, 2001.
- Anaraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Askari, Martoyo. "Kepuasan Kerja Dosen Ditinjau dari Motivasi Kerja dan Persepsinya tentang Birokrasi di IKIP Padang". Penelitian: IKIP Padang, 1994.
- Barnes, Tony. *Strategi Kaizen untuk Pemimpin yang Sukses*. Jakarta: Interaksa, 1997.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Darwati. "Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Unjuk Kerja Guru SMA Negeri 1 dan 9 Pekanbaru". Penelitian: IAIN Pekanbaru, 2004.

- Davis, K. dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*, terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, 1989.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1995, cet. ke-4.
- Gibson, James L.; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, terjemahan Djoebran W. Jakarta: Erlangga, 1994, edisi ke-4.
- Hadiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2004.
- Hadjar, Ibnu. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 1996.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE, 2000, edisi ke-2.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 1986, edisi ke-2.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung, 2002.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 1992.
- Hezberg. *The Motivation to Work*. New York: John Wisley and Sons, 1969.
- Hurlock, Elizabeth B. *Develiving Psychology*. New Delhi: McGraw Hill, 1978.
- Jaya, Farida. "Hubungan Motivasi Kerja dan Persepsi tentang Tugas Dengan Kinerja Penasehat Akademik di IAIN SU Medan". Penelitian: IAIN SU Medan, 2004.
- Jones, Gareth R. *Organizational Theory, Text and Cases*. Massachusetts: Wesley Publishing Company, 1994.
- Kerlinger, Fred N. *Foundation of Behavioral Research*. New York: Holt Rinehart and Winston, Inc., 1973.
- Lindach, Lawrence. "What Makes a Good Job", dalam *Personnel*, Vol. 25 Janaury 1949.
- Maddi, Salvatore R. *Personality Theories: A Comparative Analysis*. Homewood: Dorsey Press, 1980.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remajad Rosdakarya, 2001.

- McClelland, David C. *Achievement Motive*. New York: Holt Richard and Winston, Inc., 1961.
- Ndraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.
- Robin, Stephen. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, terjemahan Hadiyan Pujaatmika. Jakarta: Prenhalindo, 1996.
- Roethlisberger, Fritz J. *Management and Morale*. Cambridge: Harvard University Press, 1941.
- Santoso, Singgih. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006.
- Sedarmayanti. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju, 1999.
- Sharma, RA. *Organizational Theory and Behaviour*. New Delhi: Tata Mc. Graw Hill Publishing Company Ltd, 1982.
- Siagian, Sondang P. *Patologi Birokrasi: Analisis, Identifikasi dan Terapinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999.
- Steers, Richard M. *Efektivitas Organisasi*, terjemahan Magdalena Jatim. Jakarta: Erlangga, 1985.
- Sudarso. *Organisasi dan Metode*. Jakarta: Karunika UT, 1988.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2005, cet. ke-8.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Triguno. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press, 1999.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Wuraji. *Sosiologi Pendidikan: Sebuah Pendekatan Antropologi*. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud, 1988.

